

Sanni Mäkelä

RITUAALIMAISET PIIRTEET TYÖYHTEISÖN YHTEISÖLLISYYDEN TUOTTAMISEN TAVOISSA

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Sosiologian Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2019

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Porin yksikkö

MÄKELÄ, SANNI: Rituaalimaiset piirteet työyhteisön yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa.

Pro gradu –tutkielma, 89 s., lähteet ja liitteet 7 s.

Sosiologia

Ohjaaja: Eriikka Oinonen

Huhtikuu 2019

Tutkielmassa tarkasteltiin yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja työyhteisössä. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista etsittiin rituaalimaisia piirteitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia rituaalimaisia piirteitä yhteisöllisyyden tuottamisen tavat sisältävät.

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin yhteisöllisyyttä ja rituaaleja. Yhteisöllisyys miellettiin lähtökohtaisesti tavoiteltavaksi ja myönteiseksi asiaksi, jonka esiintyminen edellyttää aktiivisuutta. Rituaalimaisia piirteitä tunnistettiin rituaaleille asetettujen ominaispiirteiden kautta.

Tutkielman aineisto koostui työyhteisöstä eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden tarinoista. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat luokiteltiin sen perusteella, mitä niillä tulkittiin työyhteisössä tavoiteltavan. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat liittyivät siirtymätilanteiden merkityksellistämiseen, sosiaalisen siteen vahvistamiseen, viihtyisyyden ylläpitämiseen sekä järjestyksen ylläpitämiseen. Yhteisöllisyyttä tuottavien tapojen rituaalimaisina piirteinä pidettiin toistuvuutta ja säännönmukaisuutta.

Tutkielma osoitti, että yhteisöllisyyttä tuotetaan aktiivisesti työyhteisössä. Yhteisöllisyyden tuottaminen toteutui pääsääntöisesti työyhteisön epävirallisena toimintana. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat osoittautuivat joukoksi erilaisia käytäntöjä ja tapoja, jotka toteutuivat sekä arkisessa työnteon ympäristössä, että työyhteisön vapaa-ajalla. Yhteisöllisyyttä tuotettiin itsetarkoituksena sekä yhteisön itsesäätelyn keinona. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa on nähtävissä rituaalimaisia piirteitä. Yhteisöllisyydelle esitettyjen myönteisten vaikutusten voidaan ajatella olevan niin merkittäviä, että yhteisöllisen toiminnan tukeminen koituisi organisaation eduksi lisäten työyhteisön jäsenten hyvinvointia ja työhön sitoutumista, vahvistaen kollektiivista identiteettiä ja luoden järjestystä.

Avainsanat: Yhteisöllisyys, rituaalit, työyhteisö.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

UNIVERSITY OF TAMPERE
Faculty of Social Sciences, Unit of Pori

MÄKELÄ, SANNI: Ritualistic Appearances in the ways of Producing Communality in the work community.

Master's Thesis, 89 pages, 7 appendix pages
Sociology
Supervisor: Eriikka Oinonen
April 2019

The master's thesis concentrated on how the communality is produced in the work community. Ritualistic characters were searched from the ways to produce the communality. The purpose of the investigation was to find out what kind of ritualistic characters the ways to produce communality have.

The communality and the rituals were examined in the theoretical frame work. This study was based on the assumption that the communality has positive effects and activity is needed to produce it. The ritualistic characters were recognised through the set characteristics of the rituals.

The research data was based on the stories of the retired persons from the same work community. In these stories they recalled the ways to produce communality. The method of the analysis was the analysis of the content. The data was categorized based on what the purpose in the work community was construed to be. The ways of producing the communality were related to making transitional situations significant, strengthening the social bond and keeping up the cosiness and order. The repeatability and the regularity were considered to be the ritualistic characters of the communality.

The thesis proved that the communality is actively produced in the work community. The production of the communality was mainly done as an unofficial activity of the work community. The ways to produce the communality showed to be a set of different practices and habits, which realized in both environments, the everyday work and the free time of the work community. The communality was produced both as it self and as means to self-regulate the community. Ritualistic features can be seen in the ways to produce communality. The presented positive effects of the communality can be considered to be so remarkable, that the support to the communality actions would result as a benefit to the organisation. These actions would increase a well-being of the members of the community, strengthen the collective identity and create order.

Keywords: Communality, rituals, work community.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖYHTEISÖ.....	8
2.1	Työyhteisön määrittely	8
2.2	Työelämän tutkiminen	11
2.3	Yhteisöjen tutkiminen	12
3	YHTEISÖLLISYYS	15
4	RITUAALIT	20
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, AINEISTO JA MENETELMÄT.....	24
5.1	Tutkimuksen tarkoitus	24
5.2	Kvalitatiivinen tutkimus	25
5.3	Aineisto	26
5.4	Aineiston analysointi	29
5.5	Tutkimusetiikka	31
6	YHTEISÖLLISYYDEN TUOTTAMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ	33
6.1	Yhteisöllisyyden tuottaminen siirtymätilanteissa	33
6.2	Yhteisöllisyyden tuottaminen sosiaalisen siteen vahvistamiseksi	42
6.3	Yhteisöllisyyden tuottaminen viihtyisyyden ylläpitämiseksi	49
6.4	Yhteisöllisyyden tuottaminen järjestyksen ylläpitämiseksi	51
7	RITUAALIMAISET PIIRTEET YHTEISÖLLISYYDEN TUOTTAMISEN TAVOISSA	62
7.1	Rituaalimaiset piirteet siirtymätilanteissa	62
7.2	Rituaalimaiset piirteet sosiaalista sidettä vahvistavissa yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa.....	67
7.3	Rituaalimaiset piirteet viihtyisyyden ylläpitämisessä	71
7.4	Rituaalimaiset piirteet järjestystä ylläpitävissä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa	73
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	77
8.1	Yhteisöllisyyden pulma	78
8.2	Rituaalit arjessa ja erityisissä tilanteissa	81
8.3	Rituaalit organisaatiokulttuurin tasoilla	84
8.4	Rituaalien uusi nousu	87
8.5	Lopuksi	90
	LÄHTEET	94
	LIITE 1: Kirjoituspyyntö	100

1 JOHDANTO

Yhteisöllisyyden käsite on läsnä erilaisessa keskustelussa erityisesti vastaparinaan esitettävän yksilöllistymisen kanssa. Yhteisöllisyyttä tarjotaan lähes ihmelääkkeenä ratkaisuksi erilaisiin yksilöllistymiseen liitettyihin ongelmiin, ihmisten järjestäytymiseen ja kiinnittymiseen liittyviin tilanteisiin sekä hyvinvoinnin ja onnellisuuden lähteeksi. Yhteisöllisyyden voimakkaan esiintulon katsotaan olevan modernisoitumiskehityksen seurausta. Yhteiskuntien modernisoinnin kehityspiirteinä olevan yksilöllistymisen pelätään rapauttavan perinteisiä yhteisöllisen kiinnittymisen muotoja aikaansaaden vahingollisia seurauksia sekä yksilö- että yhteiskuntatasolla. (Aro 2011, 38-45.)

Yhteisöllisyys ja sen muodot ovat aikalaieskustelun kohteena. Yhteisöllisyyden moninaiset määritelmät kertovat käsitteen hahmottamisen vaikeudesta. Traditionaalisen yhteisökäsityksen sijaan yhteisöllisyys ymmärretään nykykeskustelussa laajemmin, jolloin yhteisöllisyyden sijaan voisi puhua erilaisista sosiaalisten suhteiden muodoista. (Saastamoinen 2011, 88-89.) Yhteisöllisyyteen lähes poikkeuksetta liitetään yhteisön jäsenten kokema yhteenkuuluvuuden tunne, yhteiseen päämäärään pyrkiminen sekä kollektiivinen arvojen ja normien jakaminen. Yhteisöllisyyden muuttuvista muodoista huolimatta yhteisöllisyys ei ole katoamassa vaan se on saanut rinnalleen erilaisia sosiaaliin suhteisiin kiinnittymisen muotoja.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja työyhteisössä ja niissä näkyviä rituaalimaisia piirteitä. Yhteisöllisyyden tuottamiseen liittyy lähtökohtaisesti oletus aktiivisesta toimimisesta yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi, jolloin yhteisöllisyydellä katsotaan olevan myönteisinä pidettyjä vaikutuksia. Yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja tarkastellaan työyhteisöstä kerättyjen tarinoiden avulla, jotka analysoitiin sisällönanalyysillä. Kun tutkimuksen aineisto on kerätty työyhteisöstä eläkkeelle jääneiltä henkilöiltä, mielenkiinto kohdistuu paitsi yhteisöllisyyden tuottamisen tapojen tarkasteluun, myös siihen, mitä yhteisöllisyyden tuottamisella työyhteisössä tavoitellaan. Työelämän tutkimuksissa tarkastelun kohteena on enenevässä määrin muuttuvan työelämän vaikutukset henkilöstölle. Psykososiaalisen työympäristön tiedetään vaikuttavan hyvinvointiin, työssäjaksamiseen, työkykyyn sekä työn mielekkyyden kokemiseen ja sitä kautta organisaation toiminnan tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen. Psykososiaalisella työympäristöllä tarkoitetaan aineetonta ympäristöä, jossa vaikuttavat ihmissuhteet valtarakenteineen, työn vaatimusten laatu ja määrä, työyhteisön toiminta sekä organisaation kulttuuriin ja arvoihin pohjautuvat toimintatavat. Työyhteisön toiminta on osa

psykososiaalista työympäristöä. Työyhteisön aktiivisuuden ja yhteisöllisyyden yhteys henkilöstön hyvinvointiin on kiistaton. (Elo 2007, 14-15, Tuomi 2007, 124-125.)

Tutkimuksen aineiston perusteella yhteisöllisyyden tuottamisen tavat työyhteisössä liittyvät erilaisiin siirtymätilanteisiin, kuten erityisiin taitekohtiin sekä työhön ja työyhteisöön vaikuttaviin muutoksiin. Lisäksi yhteisöllisyyden tuottamisen tavat liitettiin työyhteisön sosiaalisten siteiden vahvistamiseen, työympäristön viihtyisyydestä huolehtimiseen sekä järjestyksen ylläpitämiseen. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat osoittautuivat joukoksi erilaisia yhteisön toimintaan juurtuneita käytäntöjä, tapoja ja ominaisuuksia.

Rituaalimaisten piirteiden tarkastelu osoittautui mielenkiintoiseksi erilaisten tapojen tarkasteluksi sekä rituaalien merkitysten oivaltamiseksi. Rituaalit säännönmukaistavat ihmisten toimintaa ja luovat järjestystä yhteisöihin. Rituaalit toimivat hyväksytyn vahvistajina ja osoittavat hyväksyttävän toiminnan ulkopuolelle jäävän toiminnan epäsovellyksellisuuden. Rituaalit luovat ja säilyttävät yhteisöjen tarinoita ja nostavat esiin yhteisön arvostamia elämän merkkipäällyksiä. Kaikella tällä rituaalit vahvistavat myös yhteisöjen sosiaalista sidettä. Rituaalit toimivat tietyn tarkoituksensa vuoksi mutta niiden vaikutus on huomattavasti syvempi. Rituaalien lopputulos on pohjimmiltaan emotionaalinen ja yhteisöllinen. Rituaaleilla on oma funktionsa yhteisöllisyydessä. Niiden vaikutukset saattavat ulottua tarkoitustaan syvemmälle saavuttaen sosiaalisen koheesion tiivistymistä. Erilaisissa rituaalisissa tilanteissa ihminen kokee syvimmin ja aidoimmin jäsenyyttään ryhmään (Smyth, 2017, 47-50.)

Tutkimuksen toisessa luvussa määritellään lyhyesti työyhteisöä ja tutkimuksen aiheen sijoittumista työelämän ja yhteisön tutkimuksen alueeseen. Kolmannessa luvussa avataan yhteisöllisyyden käsitettä, joka tässä tutkimuksessa pohjautuu Tönniesin Gemeinschaft –tyyppiseen yhteisöllisyyteen. Gemeinschaft –tyyppiselle yhteisöllisyydelle on tyypillistä, että suhteet ovat itsetarkoituksellisia. Vastaparina on Gesellschaft –tyyppiset suhteet, joissa suhteeseen liittyminen toimii välineenä yksilölliselle tavoitteelle. Neljännessä luvussa tarkastellaan rituaalin käsitettä. Viidennessä luvussa kuvataan tutkimuksen toteuttamiseen liittyviä lähtökohtia kuvaten kohdejoukkoa, aineistonkeruun- ja analyysin tapaa sekä tutkimukselle asetettuja eettisiä vaatimuksia. Yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja tarkastellaan luvussa kuusi ja seuraavassa luvussa esitetään tulkintaa siitä, mitä rituaalimaaisia piirteitä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa on.

Tutkimuksen viimeisessä luvussa esitetään johtopäätöksiä ja pohdintaa. Yhteisöllisyys ei välttämättä ole ongelmaton, ainoastaan myönteisiä vaikutuksia tuottavaa. Tässä tutkimuksessa pyrittiin saamaan esiin yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja, jolloin yhteisöllisyyteen liittyy lähtökohtaisesti myönteinen suhtautuminen. Yhteisöllisyyden vaikutukset koituvat paitsi työyhteisölle, myös koko organisaatiolle, jolloin yhteisöllisyyden tukeminen on sekä yksilöiden, yhteisön että organisaation eduksi.

2 TYÖYHTEISÖ

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, miten yhteisöllisyyttä tuotetaan työyhteisössä ja millaisia rituaalimaisia piirteitä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa on. Työyhteisön määrittelyn jälkeen luvuissa 2.2 ja 2.3 tarkastellaan työelämän tutkimisen ja yhteisöjen tutkimisen suuntauksia. Tarkasteltavan ilmiön ja sen kontekstin kautta tutkimus liittyy osin sekä työelämän tutkimiseen että yhteisön tutkimiseen. Yhteisöjä koskevassa keskustelussa korostuu yksilöllistymiskehitykseen liitetty yhteisöllisten suhteiden heikkeneminen.

2.1 Työyhteisön määrittely

Yhteisö –käsitteen täsmentäminen ja rajaaminen on hankalaa, sillä sille ei ole yhtä yksiselitteistä määritelmää. Yhteisöt voivat olla sellaisia, joihin synnyttään ja kasvetaan, ne voivat muodostua maantieteellisesti tai yhteisten kiinnostuksen kohteiden mukaisesti. Yhteisöt voivat liittyä tavoitteeseen tai olla olemassa luonnollisina yhteisöinä ilman tavoitteenasettelua. Kaikille yhteisöille on kuitenkin yhteistä se, että muodostaakseen yhteisön, jäsenten tulee jakaa ominaisuus, joka erottaa heidät muista. Yhteisön olemassaolo edellyttää syyn, perusteen tai motiivin liittämään sen jäsenet toisiinsa. (Lehtonen 2009, 58.) Työyhteisö ei muodostu yhteisöllisenä valintana kuten esimerkiksi ystävyssuhteisiin perustuvat yhteisöt. Työyhteisön jäsenet valitsee yhteisön ulkopuolella oleva oikeussubjekti, jolloin yhteisöllä ei ole sen jäsenistä päätösvaltaa. Työyhteisön jäsenyys ei siis ole ihmisten vapaaehtoista liittymistä yhteisöön, vaikkakin jäsenyys usein perustuu siihen, että yksilöt hakeutuvat työhön ja tätä kautta työyhteisöön. (Lehtonen 1990, 232.) Työyhteisö määritellään tässä yhteisöksi, joka muodostuu työn ympärille. Työ ja jäsenyys samassa työyhteisössä toimivat yhteisön jäseniä yhdistävänä tekijänä, joka erottaa heidät muista. Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä organisaation osaa, pienryhmää, ei koko organisaatiota käsittävää työyhteisöä.

Työympäristön, työn organisoitumisen, työolojen ja muiden työelämään liittyvien seikkojen lisäksi olennainen osa ihmisten työelämää on työyhteisö. Työyhteisön toiminta rakentuu ensisijaisesti oletukseen, että työtä tehdään, jotta saavutetaan yhteinen päämäärä. Työyhteisö on ihmisten toimintaa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteellisuus aikaansaa sen, että työyhteisön jäsenillä on eräänlainen riippuvuus toisistaan. Työyhteisön toimintaa ohjaa perustehtävä, jolloin kaikella työyhteisön toiminnalla tulisi olla siihen yhteys. Jokaisella

työyhteisöllä on yhteisenä piirteenä jokin asia, perimmäinen syy organisaation olemassaololle, mikä tekee työyhteisön olemassaolon oikeutetuksi. Työyhteisö ei kuitenkaan ole ainoastaan rakenteita, vaan se on myös työpaikalla olevien henkilöiden muodostama kokonaisuus. (Paasivaara 2009, 52-53, Paasivaara & Nikkilä 2010, 16.)

Työyhteisöä voidaan tarkastella perustehtävän tavoitteenasettelun lisäksi organisaation kulttuurin kautta. Kulttuuri muodostuu osittain ohjatusti mutta osittain se on riippumaton virallisesta rakenteesta, strategiasta, kirjoitetuista normeista ja säännöistä. Kullakin työyhteisöllä on oma sisäinen todellisuutensa, joka ohjaa ihmisten ajattelua, valintoja, käyttäytymistä ja joka on riippumaton organisaation muodollisista tekijöistä. Työyhteisöillä on epävirallisia käytänteitä ja toimintaa, jotka sisältävät toistuvasti samanlaisia tekemisen tapoja. Nämä ovat muodostuneet osaksi työyhteisön kulttuuria. (Kuusela 2015, 25, Harisalo 2009, 264, Räsänen & Trux 2012, 55.)

Työyhteisö määrittyy paitsi tavoitteensa, myös siellä työskentelevien ihmisten kautta. Työyhteisö on ihmisistä koostuva toiminnallinen kokonaisuus, jonka perusta on ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, yhteisyyden tunteessa ja ihmisten välisten suhteiden kehittymisessä. Työyhteisö on sosiaalinen fakta, jonka tavoitteeseen, periaatteisiin ja normeihin yhteisön jäsenten on sopeuduttava. Se on luonteeltaan pysyvä pyrkien eri osien, kuten ihmisten sosiaalisen toiminnan ja teknisten ja rakenteellisten järjestelmien tasapainoon. Pysyvästä luonteesta huolimatta työyhteisö on jatkuvassa liikkeessä, riippuen ulkoisista olosuhteista sekä työyhteisön sisällä tapahtuvista muutoksista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 20, 44-45.)

Työyhteisöön vaikuttavat monenlaiset seikat. Esimerkiksi toimintaan ja vuorovaikutukseen vaikuttavat aiemmin koettu, muiden kertomukset ja kuvaukset menneestä sekä erilaiset pelot ja odotukset yhteistyöhön ja sosiaalisiin tilanteisiin liittyen. Yhteisön jäsenillä on jonkinasteinen yhteinen näkemys ja ymmärrys todellisuudesta. Lisäksi työyhteisöllä on merkitysjärjestelmä eli tapa, jolla yhteisön jäsenet antavat ryhmänä tulkintoja erilaisille asioille, tapahtumille ja ilmiöille. Asemastaan riippumatta kullekin yhteisön jäsenelle muodostuu myös oma sisäinen todellisuus, joka ohjaa keskinäistä vuorovaikutusta ja kulttuuria. Olemassa ei siis ole yhtä objektiivista todellisuutta, vaan yhteinen sosiaalinen todellisuus riippuu kaikista yhteisön jäsenistä. Yhteinen sosiaalinen todellisuus rakentuu sekä kielellisessä että sanattomassa vuorovaikutuksessa ja yksilön oma todellisuus muodostuu hänen tulkinnoistaan, jolloin sama

tilanne näyttäytyy yhteisön jäsenille kullekin omanlaisenaan. (Kuusela 2015, 25, Paalumäki 2011, 318.)

Kun työelämän monet elementit määrittelevät, mitä työtä tehdään ja miten, kertoo työyhteisö sen, keiden kanssa tehdään, millaisessa yhteisössä ja minkälaisin pelisäännöin. Kuten edellä on kuvattu, työyhteisö rakentuu perustehtävän äärelle ja sen toimintaa ohjataan palvelemaan yhteistä päämäärää. Työyhteisö on paljon muutakin kuin ohjatusti toimiva joukko ihmisiä. Työyhteisö on kulttuurinen, oman merkitysjärjestelmänsä muodostama kokonaisuus, jossa vaikuttavat vuorovaikutustavat, luottamus, kirjoitetut ja kirjoittamattomat normit sekä jokaisen työyhteisön jäsenen oma sosiaalinen todellisuus.

Yhteisö on sosiologisessa ajattelussa aihe, johon liittyy monia aatehistoriallisia vaikutteita. Yhteisö voidaan käsittää monella tapaa, perinteisen ja vakaan turvallisuuden kaipuuna tai erilaisten toiveiden kohteena. Yhteisö nähdään spontaanisti sosiaalista yhteenkuuluvuutta tuottavana moraalisenä ilmiönä, jolloin sitä voidaan tarkastella normatiivisena ja arvoja yhdyttävänä kokonaisuutena. Sosiologisen ajattelun mukaan yhteiskunnallinen integraatio muodostuu alueellisesti rajatuissa ja kohtalaisen pienikokoisissa yhteisöissä, jotka muodostavat yhteisön jäsenten keskinäistä toimintaa säätelevän järjestelmän (Aro & Jokivuori 2010, 111). Näin ollen yhteisöissä muodostuu yhdenmukaistavaa käyttäytymistä ja yhteisiä normeja. Sosiologisen ajattelun mukaan yhteiskunnan integraatio heikkenee, jos yhteisöjen yksilöitä kiinnittävä vaikutus heikkenee. Yhteisöjen selkeät sosiaalista käyttäytymistä säätelevät normit aikaansaavat käsityksen siitä, millainen toiminta on odotettua ja toivottua. Normien epämääräisyys päinvastoin aiheuttaa normittomuutta ja piittaamatonta käyttäytymistä. (Aro & Jokivuori 2010, 109-111.)

Yhteisön sosiologinen tarkastelutapa sopii erilaisiin yhteisöihin, myös työyhteisöön. Työyhteisössä muodostuu jo työyhteisölle asetettujen tavoitteiden myötä sen jäsenten käyttäytymistä yhdenmukaistavia normeja. Annetujen normien lisäksi työyhteisössä muodostuu epävirallisia normeja, joihin yhteisön jäsenet yksilöinä enemmän tai vähemmän kiinnittyvät. Tässä tutkimuksessa työyhteisö käsitetään ihmisjoukkona, joita yhdistää ensisijaisesti työ ja siihen liittyvät tavoitteet. Lisäksi työyhteisö ymmärretään sen sosiaalisen luonteen kautta sekä sen jäsenten aktiivisena toimintana. Työyhteisö rakentuu elementeistä, kuten yhteisön kulttuuri, yhteisten kokemusten myötä muodostunut yhteinen sosiaalinen todellisuus, vuorovaikutukseen ja luottamukseen liittyvä koodisto sekä yhteisön jäsenten roolit. Nämä näkyvät tutkimuksen

tuloksia tarkasteltaessa. Tässä tutkimuksessa työyhteisöä tarkastellaan siihen kuuluneiden jäsenten kertomusten kautta, jolloin avautuu jo mainittu yksilöiden oma sosiaalinen todellisuus. Tämä tutkimus tarkastelee työyhteisöä yhteisöllisyyttä tuottavien tapojen näyttämönä.

2.2 Työelämän tutkiminen

Työ on toimeentulon takaava vaihtosuhde ja työelämän voidaan ajatella käsittävän kaiken, mikä tähän vaihtosuhteeseen liittyy. Työelämään liittyy työn luonne ja työsuhteen muoto, työn tekemistä raamittava arvomaailma, työmarkkinat, työn tuottamisen tavat, työn organisointuminen, työn merkitys, työn- ja työelämän muuttuminen ja paljon muita työelämään sisältyviä seikkoja. Työelämä on eräänlainen elämän reviiiri. Työelämä moninaisessa muodossaan on kietoutunut yhteiskunnalliseen kontekstiin muodostaen laajan kokonaisuuden. (Siltala 2004, 10-11, Järvensivu 2010, 9-13.)

Työelämä on ollut tutkimuksellisen mielenkiinnon kohde jo pitkään, Suomessakin jo sadan vuoden ajan. Työelämään liittyvät tutkimukset keskittyivät ennen 1950 -lukua muun muassa palkkatyöyhteiskuntaan, työn rationalisoitumiseen, työvoimapolitiikkaan ja teollistumiseen. Nykyaikainen työelämän tutkimus on alkanut 1950 –luvulla, jolloin tutkimus keskittyi teollisuustyöhön, automaatioon, työelämän sosiaalisiin suhteisiin ja järjestösuhteisiin. 1970 –luku oli työelämän yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen käynnistymisen aikaa. Tuolloin tutkimuksellinen mielenkiinto ulottui työolojen ja työntekijöiden terveydentilan suhteen tarkasteluun, työn merkitykseen ja työttömyyden vaikutuksiin. 1980 –luvulla työelämän tutkimus Suomessa vakiinnutti asemansa, muun muassa Raija Julkusen ja Antti Kasvion tutkimusten myötä. Tarkastelun kohteena tuolloin oli työelämän muuttumiseen liittyvät uudenlainen palkkatyö sekä työn organisointuminen. Nykyisin työelämän tutkimuksen kirjo on laaja ja monitieteinen. Tutkimuksista ja työelämää käsittelevästä kirjallisuudesta nousevat esiin muun muassa työelämän muutokset, työterveyden ja työhyvinvoinnin kysymykset, tietotyö, työn organisointi ja globaalit trendit. (Melin 2007, 18-25.)

Työelämän tutkimus seuraa työelämän muuttumista tarttuen kulloisenakin aikana ajankohtaisiin tekijöihin. Esimerkiksi lama-ajat ovat vaikuttaneet työelämän tutkimuksellisiin mielenkiinnon kohteisiin, samoin työvoimapolitiikka, globaali työvoiman liikkuminen, työelämän kehittyminen ja teknologistuminen sekä muuttuva työelämään suhtautuminen. Enenevässä

määrin työelämän tutkimuksen keskiössä on ihminen. Raimo Blom ja Ari Hautaniemi toteavat teoksen *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi*, johdantoluvussa työelämän tutkimuksen keskittyvän hahmottamaan muutosten syitä ja seurauksia. Työelämän muutokset liittyvät työn epävarmuuteen, muuttuneisiin työsuhteiden muotoihin, kiireeseen, työhyvinvointiin, työn tekemisen luonteeseen, työtapoihin, tulospaineisiin ja niiden mukanaan tuoman kilpailun lisääntymiseen, yksilöllistymiseen, globalisoituvien tuotantotapojen aiheuttamiin uhkakuihin, työn ja vapaa-ajan suhteeseen ja moniin muihin nykyisen työelämän tyypillisiin piirteisiin. (Blom & Hautaniemi 2009, 11-15.)

Yhteisöllisyydellä tiedetään olevan monenlaisia hyvinvointivaikutuksia. Kun yhteisöllisyyden tarkastelu toteutuu työyhteisössä, kiinnittyy tämä tutkimus erityisesti työhyvinvoinnin tarkasteluun osana työelämää. Työyhteisöjä tutkittaessa ja kehitettäessä on todettu, että työyhteisöjen kehittämiseen kannattaa löytää työyhteisön jäsenten aktiivisuutta ja yhteisöllisyyttä edistäviä käytäntöjä. Yhteisöllisyyden vaikutusten huomioiminen on todettu olennaiseksi myös työpaikan kulttuuriin sosiaalistamisen näkökulmasta. (Tuomi 2007, 128-129.)

2.3 Yhteisöjen tutkiminen

Samoin kuin työelämä käsitteenä, on yhteisö -käsitettä vaikea määritellä rajatusti. Yhteisöjä kuvataan inhimillisen elämän kannalta olennaiseksi asiaksi. Ihmisyys ja inhimillinen elämä mahdollistuu vain yhteisön kautta. Yhteisö on turvan ja suojan takaaja sekä fyysisesti että symbolisesti. Yhteisö on sosiaalinen organisaatio, toimintaympäristö, joka luo ja kannattelee kulttuuria antaen sosiaaliselle elämälle moraalisiä sääntöjä. Lisäksi yhteisö tarjoaa kategoriat ja käsitteet, joiden avulla yhteisöön kuuluvat jäsentävät kuulumistaan, kokemuksiaan ja keskinäisiä suhteitaan. (Aro & Jokivuori 2010, 109-110.) Yhteisöt voivat rakentua paitsi verisiteiden eli sukulaissuhteiden kautta, myös esimerkiksi asuinpaikan, kiinnostusten kohteiden tai yhteisen ”hengen” varaan. Yhteisöt perustuvat yhteisymmärrykselle ja yhteisöissä vallitsee sopu siitä, että sen jäsenet hyväksyvät ja noudattavat kirjoittamattomia sääntöjä ja normeja. (Gronov & Noro & Töttö 1996, 161.)

Yhteisöt ovat olleet eri tieteenalojen, esimerkiksi filosofian, sosiaalipsykologian, oikeustieteen ja sosiologian tutkimuksellisen mielenkiinnon kohteena pitkään. Yhteisöjen määrittelyyn vaikuttaa se, mistä näkökulmasta käsin sitä tarkastellaan. Yhteisöjen tutkiminen on

voimistunut postmodernin ajan tuoman yksilöllistymisen korostumisen myötä. Mikko Saastamoisen (2001, 166-168) mukaan yhteisöjä tutkittaessa vakiintunut käsitys on, että tarkastelun kohteena on jokin tietty maantieteellinen tai virtuaalinen paikka, johon ihmiset identifioituvat. Tällöin tutkimuksen kohteena on kyseisten henkilöiden vuorovaikutuksen tavat, laatu ja arvot. Huomio kiinnittyy yhteisön symboliseen luonteeseen, kuulumisen ja samankaltaisuuden kokemisen tunteeseen.

Yhteisöjen tutkimisessa käytetään kolmijakoa määrittelemään tutkittavaa kohdetta. Käsitteellisen jaon mukaan yhteisö voidaan käsittää alueellisesti rajattavissa olevana yksikkönä, sosiaalisen vuorovaikutuksen yksikkönä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta ja arvolutautuneisuutta osoittavana yksikkönä. Alueellisesti rajattu yksikkö viittaa käytännön yhteistoimijuuteen, jossa huomio kiinnittyy yhteisön aktiivisuuteen paikallistasolla sekä siihen, miten yhteisö voi aktiivisesti toimia osana laajempaa hyvinvointia tuottavaa verkostoa. Sosiaalisen vuorovaikutuksen yksikön tarkastelukulmassa huomio kiinnittyy yhteisön sosiaaliseen rakenteeseen, vuorovaikutukseen sekä sen luonteeseen. Kun huomion kohteena on yhteenkuuluvuutta ja arvoja osoittava yksikkö, tarkastelussa vaikuttavat ideologiset ja normatiiviset lähtökohdat osoittaen arvioita, miten tulisi olla ja elää suhteessa toisiin. (Lehtonen 1990, 14-20, Saastamoinen 2001, 166-168.) Edellä esitetyn yhteisöjen tutkimisen käsitteellisen jaon myötä on vaikea rajata yhteisöä, sillä tutkittava konteksti voi samanaikaisesti määriä alueellisesti, muodostaa omanlaisensa sosiaalisen vuorovaikutuksen muodon ja sisältää kokemuksia yhteisistä arvoista ja yhteenkuuluvuuden tunteesta. Käsitteelliset kentät sekoittuvat keskenään. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja työyhteisössä. Eniten yhteisöllisyyden tuottamisen tavat näyttäytyvät, kun yhteisöä tarkastellaan sosiaalisen vuorovaikutuksen yksikkönä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta ja arvoja osoittavana yksikkönä.

Työyhteisöä käsittelevä tutkimus ja kirjallisuus liittyvät muun muassa työhyvinvointiin, yhteisöllisyyteen, organisaatiokulttuuriin ja sen muotoutumiseen, johtamiseen, vuorovaikutukseen, luottamukseen, oppimiseen ja kehittymiseen. Työelämään kohdistuu voimakkaita muutoksia edellyttäen työyhteisöltä jatkuvasti sopeutumista ja uudistumista. Erityisesti hallitsemattomien muutosten on todettu heikentävän työn laatua ja vaikuttavan negatiivisesti sekä tuloksellisuuteen, että työyhteisön jäsenten hyvinvointiin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 15.) Työelämään liittyvien muutosten vaikutukset heijastuvat työn toteuttamisen lisäksi työyhteisöön ja sitä kautta yhteisössä toimiviin yksilöihin. Kasvavana trendinä on huomion kiinnittäminen työyhteisön toimintaan hyvinvointivaikutusten lisäämisen näkökulmasta. Työyhteisön toiminnalla

ja henkilöstön hyvinvoinnilla ja organisaation menestyksellä on osoitettu olevan yhteys (Tuomi 2007, 122-125). Tutkimuksen kontekstina työyhteisö on varsin mielenkiintoinen, koska työyhteisön hyvinvoinnilla on todettu olevan vaikutuksia paitsi yhteisön jäsenten henkilökohtaiseen hyvinvointiin, myös työn laatuun, tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Yhteisöllisyyteen liitetään erilaisia hyvinvointivaikutuksia, jolloin yhteisöllisyyden merkitysten huomioiminen voidaan nähdä panostuksena paitsi työyhteisön jäsenten hyvinvointiin, myös työyhteisön perustehtävän toteuttamiselle.

3 YHTEISÖLLISYYS

Yhteisöllisyys on yhteenkuuluvuuden tunnetta, sosiaalista sentimenttiä. Yhteisöllisyydessä merkittävää on emotionaalinen kokemus yhteisöön kuulumisesta. Sosiologiassa yhteisö nähdään keskeisenä sosiaalisen ja yhteiskunnallisen organisoitumisen muotona. Sosiologian keskeiset teoreetikot Ferdinand Tönnies, Emile Durkheim Georg Simmel ja Max Weber 1800- ja 1900 –lukujen vaihteessa loivat olennaisia yhteisö- ja yhteisöllisyys –käsitteiden määrittelyjä. Klassisessa sosiologiassa nostettiin tuolloin esiin näkemys, että yhteiskuntaelämän jatkuvuus perustuu taloudellisten vaihtosuhteiden, poliittisten sopimusten ja valtiovallan hallitseman pakkovallan lisäksi yhteisöllisesti ylläpidettyihin arvoihin ja normeihin (Aro 2011, 37). Klassikoiden näkemys oli, että yhteiskunnan modernistuessa yhteenkuuluvuuden tunteen ohjaamien yhteisöllisten suhteiden asema heikkenee sosiaalisen organisoitumisen muotona. Yhteisölliset suhteet saivat modernin yhteiskunnan myötä rinnalleen muita sosiaalisen organisoitumisen yhteiskunnallisia muotoja. Modernisoitumisella tarkoitetaan tässä kehitystä, jonka seurauksena sosiaaliset suhteet alkoivat korvautua perinteisen yhteisöelämän sijaan uudenlaisten sosiaalisten siteiden varaan. Klassisen sosiologian edustajille modernisoitumisen pulma oli siinä, mihin yhteisöllinen side ihmisten välillä voi perustua, kun perinteisen yhteisöllisen elämänmuodon rinnalle tulee uusia modernin yhteiskunnallisuuden muotoja. (Aro 2011, 35, 37, 38, 44.)

Klassikot tarkastelivat modernisoitumista erilaisista näkökulmista. Kaikki he tarkastelivat oman aikansa muutosta historianfilosofian modernisaatiokehityksen mallin avulla. Mallissa kuvataan vanhan ja väistymässä olevan yhteisöelämän muotojen muuttumista kohti modernin yhteiskunnan muotoja. Yhteisenä perspektiivinä kaikilla oli, että modernisaation myötä yhteiskunnalliset suhteet monimutkaistuvat ja monimuotoistuvat. (Sulkunen 2003, 232.)

Tämän tutkimuksen kannalta olennainen on Ferdinand Tönniesin määritelmä yhteisöllisyydestä. Tönniesin Gemeinschaft ja Gesellscaft -erotteluun ei voi olla törmäämättä perehdyttäessä yhteisöllisyyttä käsittelevään kirjallisuuteen. Erottelu keskittyy siihen, millä tavalla sosiaaliset toimijat suuntautuvat sosiaaliseen suhteeseensa. Tönniesin määritelmän mukaan sosiaaliseen suhteeseen orientoitumisen tyyppejä on kahta lajia; yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen. Huomio orientoitumisen tyypeissä kiinnittyi siihen, miten markkinoilla tapahtuva toiminta otti enenevässä määrin tilaa ihmisten paikallisten ja yhteisöllisten suhteiden rinnalla. Markkinoilla tapahtuva toiminta ja ihmisten paikalliset yhteisösuhteet ovat erilaisia siinä, että

niissä orientoidutaan ihmisiin eri tavalla. Edellä mainittuja kahta yhteisöelämän tyyppiä nimitetään Gemeinschaftiksi ja Gesellschaftiksi. Gemeinschaft viittaa perinteiseen yhteisöelämän muotoon, jossa suhteet sinänsä ovat tarkoituksia ja niihin osallistuessaan yksilö jakaa yhteisen päämäärän toisten kanssa. Gesellschaft viittaa markkinasuhteisiin, jotka rakentuvat edun-voitteluun. Tällaiset suhteet muodostuvat vain silloin, kun ihmiset näkevät mahdollisuuden toteuttaa omia tarkoituksiaan, jolloin toiset ihmiset ovat hyötynä omille tavoitteille. Gesellschaft -suhteiden ajatellaan lisäävän yksilöllistä suhtautumistapaa asioihin ja ilmiöihin, mikä vie kauemmaksi perinteisestä yhteistoiminnallisuuteen liittyvästä yhteisöllisyydestä. (Aro 2011, 39, Töttö 1996, 154-155.)

Gemeinschaft viittaa ihmisten yhteisöelämän luonnollisiin muotoihin, joissa osapuolten suhteelle asettamat tarkoitukset ja tavoitteet ovat sopusoinnussa. Ominaista Gemeinschaft -suhteille on, että niissä suuntaudutaan yksilöiden tavoitteita laajempaan kokonaisuuteen, jolloin yksilön toiminta on osa yhteisön tahtoa ja tavoitteita. Gemeinschaft -suhteet ovat siis järjestelmiä, joissa toteutetaan yhteistä tehtävää tai tarkoitusta. (Aro & Jokivuori 2010, 114-115.) Gemeinschaft -tyypistä sosiaalisten suhteiden muotoa voidaan kuvata ilmaisten sille tyypillisiä ominaispiirteitä. Yhteenliittymisen tapa Gemeinschaft -suhteissa perustuu luonnolliseen tahtoon ja vahvoin yhteisösidoksiin, suhteiden muotoa taas kuvaa yhteisyys eroista huolimatta, tuttuus ja tunneperäisyys. Yhteisöllisyyden ajatellaan rakentuvan elämänpiirin mukaan, jolloin yhteisöllisyys voi muodostua perheen, kylän, kaupungin, naapuruston tai yhteisen hengen varaan. Normit ja kontrolli hyväksytään ja ne ovat muodostuneet tavaksi. Vuorovaikutuksen piirteinä Gemeinschaft -suhteissa on paikallisuus, jolloin tietyn yhteisön vuorovaikutuksen tavat ovat yhteisiä ja ominaisia paikallisesti juuri kyseessä olevassa yhteisössä. Kokonaisuuden luonnetta Gemeinschaft -suhteissa kuvataan orgaaniseksi. (Sulkunen 2003, 231, Töttö 1996, 161, Saaristo & Jokinen, 2004, 249.)

Tönniesin käsitepari toimii abstraktina teoreettisena mallina kuvaten erilaisia sosiaalisen suhteen muotoja. Käsitepari ei ole pelkästään historiallisen ajan kuvaus, vaan nähtävissä myös nykyisissä sosiaalisten suhteiden muodoissa. Vaikka yhteiskunnan rakenne suurelta osin perustuu Gesellschaft -yhteisöllisyydelle, mikään yhteiskunta ei voi rakentua yksistään Gesellschaft -suhteiden varaan, vaan kaikissa yhteiskunnallisissa oloissa on oltava tietty määrä Gemeinschaft -tyyppisiä suhteita. Sosiaalisten suhteiden muodot, yhteisölliset ja rationaaliset, ovat läsnä rinnakkain ja limittyen toisiinsa. Käsitepariin liittyvään vastakkainasetteluun liitetään huoli siitä, miten Gesellschaft -tyyppiset suhteet ovat ottamassa valtaa

Gemeinschaft -tyyppisiltä suhteilta. Huoleen liitetään ajatus, että yksilöllistytvä, markkinave-
toinen ja hyötytavoitteinen moderni kulttuuri vie tilaa vahvoilta ja yhteisöllisiltä sosiaalisilta
suhteilta lisäten näin eriarvoisuutta ja vähentäen moraalista kiinnittymistä. Tönnies näki mo-
dernisoituvassa yhteiskunnassa Gesellschaft -muotoisten suhteiden johtavan valtiojohtoiseen,
keinotekoiseen massayhteiskuntaan. Gesellschaft voidaan nähdä kovana ja tunteettomana yh-
teisöllisyyden ilmentymänä, kun taas Gemeinschaft lämpimänä ja tavoiteltavana muotona.
(Aro & Jokivuori 2010, 117-121, Gronov & Noro & Töttö 1996, 157.) Tönniesillä on roman-
tikon maine ja häneen kohdistuva kritiikki kohdistuu vastakkainasetteluun lämpimän huolen-
pitoyhteiskunnan ja kylmän ja rationaalisen yhteiskunnan välillä sekä siihen, että joitakin hä-
nen käsityksiään pidetään vanhanaikaisina. Tönniesin tuodessa esiin Gemeinschaft -yhteis-
kunnan lämpimiä sävyjä, häntä on pidetty edistyksen vastustajana ja menneisyyttä nostalgi-
soivana hahmona. (Töttö 1996, 166-167.) Todellisuudessa rajanveto Gemeinschaft – ja
Gesellschaft -tyyppien välille on vaikeaa; ihmisten yhteenliittymät sisältävät aina kummankin
tyypin piirteitä. Todellisia suhteita voi kuitenkin luokitella sen mukaan, kumpi tyypeistä on
vallitsevampi (Töttö 1996, 154).

Tönniesin käsiteparia haastoi muun muassa Emile Durkheimin malli yhteisöelämän muo-
doista. Kuten Tönnieskin, erottelee Durkheim kaksi yhteisöelämän tyyppiä; mekaanisen soli-
daarisuuden ja orgaanisen solidaarisuuden. Mallin mukaan mekaaninen solidaarisuus ohjaa
perinteistä yhteiskuntaa ja orgaaninen taas modernia yhteiskuntaa. Mekaaninen solidaarisuus
perustuu samankaltaisuuden ihmisiä yhteen liittävään siteeseen muistuttaen Tönniesin
Gemeinschaftia ja orgaaninen solidaarisuus perustuu kiinteyttä ja järjestystä ylläpitävään ja yh-
denmukaistavaan yksilöiden toimintaan muistuttaen Gesellschat -yhteisöllisyyttä. Toisin kuin
Tönnies, Durkheim painotti, että yksilöllisyydestä seuraa lisääntyvä keskinäinen riippuvuus.
Durkheimin teoria perustuu ajatukseen, että sosiaalisen työnjaon kehitys on yhteisöelämän
muuttumista ja yksilökeskeisyyden lisääntymistä selittävä tekijä. Durkheimin mukaan ihmi-
nen on sosiaalinen olento, jonka tietoisuus on sekoitusta yksilöllisiä ja yhteisöllisiä aineksia
(Aro & Jokivuori 2010, 124-125, Sulkunen 2003, 231, Saaristo & Jokinen, 2004, 243.)

Kritiikistä huolimatta yhteisöllisyys liitetään tässä tutkimuksessa Tönniesin Gemeinschaftiin.
Ensinnäkin Gemeinschaft -tyyppisen yhteisöllisyyden ilmenemisaikaksi sopii hyvin työyh-
teisö. Sellaisessakin yhteisössä, jossa ihmiset muodostavat yhteisön tavoitteen ympärille, ku-
ten työyhteisöissä, on tilaa Gemeinschaft -tyyppiselle yhteisöllisyydelle. Perheiden, sukujen,
naapurustojen ja harrastusten lisäksi Gemeinschaft -yhteisöllisyyttä voidaan nähdä

monenlaisissa vapaa-ajan yhteenliittymissä sekä työyhteisöissä. Pertti Töttö kuvaa teoksessa *Sosiologian klassikot* otsikon ”Ferdinand Tönnies –Gemeinschaft ja Gesellschaft” alla, että yhteisö voi rakentua myös yhteisen hengen varaan sekä yhteisen mielenlaadun varaan. Töttö kirjoittaa, että Tönniesin mielestä yhteinen henki yhdistää erityisesti samaa ammattia harjoittavia työtovereita. Työtoveruuteen perustuva yhteisöllisyys ja ystävyys eroaa muista yhteisösuhteista, sillä se vaikuttaa perustuvan yksilöiden vapaalle valinnalle mutta ammattikunta-maisen alkuperänsä vuoksi sen aikaansaama side on hyvin vahva. (Töttö 1996, 161.) Voidaan ajatella, että laajennetun perheen kaltaisiin emotionaalisuuteen ja yhteisöllisiin suhteisiin haakeutumiseen perustuvat suhteet ovat tärkeitä paitsi itsessään, myös siksi, että niiden varaan rakentuu myös yhteiskunnan toiminnan kannalta olennaista luottamusta. Gemeinschaft -yhteisöllisyydelle ominaiset piirteet istuvat hyvin tutkimuksen kannalta oleelliseen kehykseen eli siihen, että yhteisöllisyyden tuottaminen koetaan yhteisössä tavoiteltavana ja myönteisenä asiana. Tutkimuksen lähtökohtaisena ajatuksena on, että yhteisöllisyyttä aktiivisesti tuotetaan, jolloin se itsessään näyttäytyy arvona, mikä on tyypillistä Gemeinschaft -yhteisöllisyyden tyypissä. Lisäksi Gemeinschaft -tyyppisessä yhteisöllisyydessä ominaista on yhteisöllisyyden paikallisuus, mikä tulee esiin myös tämän tutkimuksen aineistossa. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat ovat ominaisia tietyssä yhteisössä erilaisten käytäntöjen, roolien ja perinteiden kautta, jolloin niitä ei voida sellaisinaan havaita muissa yhteisöissä. Gemeinschaft -yhteisöllisyydelle tyypillinen yhteisön jäsenten toimiminen yksilön päämäärän sijaan yhteisen päämäärän hyväksi toteutuu työyhteisön yhteisöllisyyden tuottamisessa, myös tämän tutkimuksen aineiston mukaan. (Aro & Jokivuori 2010, 112, 117, Sulkunen 2003, 232, Saaristo & Jokinen 2004, 249, Töttö 1996, 161.)

Työyhteisöön perustuvaa yhteisöllisyyttä määriteltäessä yhdistyvät makro- ja mikrotason näkökulmat. Yhteisöllisyyden makrotason näkökulmalla viitataan kollektiiviseen ihmisjoukon toimintaan, jossa on omat sääntönsä ja lainalaisuutensa. Mikrotason näkökulmalla tarkoitetaan yksilötasoisista näkökulmaa, mihin sisältyy ajatus yhteisöön kuuluvista yksilöistä ja heidän panoksestaan yhteisöön. Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen tila, joka pohjautuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen. Yhteisöllisyys on avointa liikettä työyhteisöä ja siellä toimivia kohti (Paasivaara & Nikkilä 2010, 14). Yhteisöllisyys viittaa työyhteisön sosiaaliseen puoleen, jolloin työyhteisö ei ole vain rakenteita, vaan se muodostuu myös jäsentensä ryhmittymistä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11-16.) Työyhteisön mikrotasolla tapahtuva yhteisöön suuntautuminen ja siihen panostaminen vapaaehtoisesti on yhdenmukainen sen ajatuksen kanssa, että yhteisön jäsenten välinen sosiaalinen side on olemassa siksi, että he tahtovat suhteen

olemassaoloa. Tahdon käsitteellä Tönnies viittaa yhteisön jäsenten toiminnan motiiveihin, kuten yhteenkuuluvuuden tunteen ylläpitämiseen. (Aro & Jokivuori 2010, 114.) Edellä esitetyn ajatuksen mukaan yhteisöllisyys työyhteisössä itsessään on tavoite, jolloin yhteisöllisyyttä nimenomaan tuotetaan. Yhteisöllisyyden tuottamisen motiivit voivat olla myös yksilökohtaisia, mutta päämäärät Gemeinschaft -tyyppisesti yhteisöä ja yhteisöllisyyttä palvelevia.

4 RITUAALIT

Rituaali -käsitteen käyttö on epäyhtenäistä eikä sen määritelmästä ole yksimielisyyttä. Käsitettä käytetään rinnakkain ja hajanaisesti käsitteiden riitti, seremonia, juhla, etiketti, tapa ja ruutiini kanssa. Vaikka rituaalin käsite on alun perin liitetty varhaiskantaisten kansojen uskonnollisiin ja maagisiin menoihin, käsitetään sillä nyt laajasti erilaisia maallisia käytänteitä. (Pöysä 2012, 80-81.) Rituaaleilla tarkoitetaan muodollisia käyttäytymismuotoja, jotka toistuvat sosiaalisissa yhteisöissä (Kuusela, 2005, 152). Rituaalien voidaan ajatella tarkoittavan enemmän tai vähemmän muuttuvia formaalin toiminnan tapahtumia, toimintamalleja ja ilmaisutapoja. Niillä voi olla sosiaalisia, materiaalisia tai loogisia merkityksiä. Lisäksi ne voivat toimia kommunikaation välineenä ja symboleina. (Rappaport 1999, 24-29, 52, Smyth 2017, 46.)

Etiologisesta ja biologisesta näkökulmasta katsottuna rituaalit ovat yhteisön itsesäätelyn keino sekä emotionaalisen kiinnittämisen keino (Smyth 2017, 43). Termiä rituaali voidaan käyttää kuvaamaan lähes mitä tahansa toimintaa, mikä toteutuu tavanomaisesti ja samankaltaisesti. Tällöin rituaalina voi toimia esimerkiksi ateriointi, urheilu- ja muut tapahtumat, koululuokkaan liittyvät tilanteet, kirkolliset toimitukset ja työpäivän kulku. Rituaali -käsitteellä voidaan kuvata sekä toistuvia arkisia asioita ja toimintaa että erityisempiä, tavanomaisuudesta poikkeavia tilanteita, jolloin niihin voi liittyä erityinen tila, aika, pukeutumiskoodisto tai muu erityinen toiminto. (Dissanayake 2017, 29-30.) Työyhteisöissä voidaan ajatella olevan monenlaista samankaltaisena toistuvaa toimintaa sekä erityisiä tilanteita korostavaa toimintaa, joiden toteuttamisessa voidaan nähdä rituaalimaisia piirteitä. Rituaalit voivat muodostua käytänteiksi, joiden avulla työyhteisö säätelee toimintaansa ohjaten sen jäseniä tiettyntyyppisten toimintatapojen omaksumiseen.

Rituaalit ovat voimakkaasti läsnä hengellisissä ja uskonnollisissa yhteisöissä sekä perinteisissä heimokulttuureissa ja monet maalliset rituaalit ovat saaneet vaikutteita niistä. Uskonnolliset rituaalit ovat kuitenkin vain yksi rituaalien ilmenemisen monista muodoista. Ihmiset luovat ja toteuttavat maallisia rituaaleja kunnioituksella ja perusteellisesti. Maalliset rituaalit voivat ilmentää ja vahvistaa arvoja, parantaa elämänlaatua, lisätä onnellisuutta sekä vahvistaa yhteisöllisyyttä. (Gordon-Lennox 2017, 11-12.) Rituaalit itsessään vahvistavat yhteisöllisyyttä ja arvoja. Kun rituaalimaisia piirteitä tarkastellaan yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa työyhteisössä, niiden ylläpitämisen edellytyksenä on, että ne nähdään arvokkaina ja niillä tavoitellaan jotakin. Rituaaleilla on monenlaisia merkityksiä. Rituaalit ovat merkittävä voimavara ja

apuväline ihmisten yksilölliselle hyvinvoinnille, ihmissuhteiden ylläpitämisessä ja yhteisöjen ja ryhmien järjestäytymisessä (Picucci 2017, 140). Lisäksi rituaalit ovat merkittäviä emotionaalisia ja sosiaalisia elämän osatekijöitä. Rituaalit ovat olleet osa ihmiselämää aina. Niiden säilyminen ja periytyminen osoittaa niiden merkityksen, ne sitovat ihmisiä kulttuuriin, yhteisöön ja arvoihin. Lisäksi rituaalit tuovat elämään järjestystä, mikä vaikuttaa osaltaan myös turvallisuuden tunteeseen. Rituaalit ovat syvälinen ihmisten hyvinvoinnin lähde (Gordon-Lennox 2017, 14-15, 19, Smyth 2017, 40, Picucci 2017, 140). Toistuviksi muodostuessaan rituaalit rakentuvat osaksi kulttuuria. Kulttuurin säilyminen edellyttää kulttuurille ominaisten tapojen ylläpitämistä. Työyhteisöissä muodostuu omanlaisensa kulttuurit ja muun muassa rituaalien avulla työyhteisöt rakentavat omia perinteitään, sitouttavat yhteisön jäseniä, vaikuttavat käyttäytymistapoihin ja luovat erilaisia voimavaroja ja hyvinvointia lisääviä käytänteitä.

Rituaalin rakenteet ja muodot ovat kiinteä osa rituaalin esittämistä tai toteuttamista. Rituaalit eivät siis ole vaihtoehtoisia tapoja ilmaista asioita, vaan ne ovat itsessään merkittäviä, toisinaan jopa ainoita keinoja ilmaista tiettyjä merkityksiä tai asioita. Rituaalit tunnistetaan niiden havaittavissa olevista ominaispiirteistä, sisällöistä ja tunnistettavuudesta yhteisössä. Rituaaleille voidaan nimetä viisi ominaispiirrettä. Ensinnäkin rituaalin toteuttajat eivät toteuta rituaalia ikään kuin omanaan, vaan he seuraavat ja soveltavat vakiintuneita tapoja toteuttaa rituaaleja. Toiseksi rituaalin omaispiirteeksi voidaan nimetä muodollisuus, joka toimii etikettinä; toiminta ja käyttäytyminen rituaalissa voi olla pilkuntarkkaa ja samanlaisena toistuvaa. Rituaalit ovat näin ollen hyvin stereotyyppisiä. Kolmas rituaaleille tyypillinen ominaispiirre on invarianssi eli rituaalit ovat säännönmukaisia ja ennustettavissa olevia tapahtumaketjuja. Neljäs ominaispiirre on niiden performanssimainen luonne. Ne ovat ikään kuin liturgioita, jotka ”näytellään” tai ”suoritetaan” läpi. Viides ominaispiirre on muodollisuus, mitä tulee rituaalien toteuttamiseen. Rituaalien toteuttamisessa toistuu juuriltaan pitkät perinteet, jolloin rituaalien toteuttaminen ei ole tehokasta. Rituaaleissa ei siis valjasteta käyttöön erilaisia toteuttamista helpottavia ja nopeuttavia apuvälineitä ja jos valjastetaan, se toteutuu pienin muutoksin ja hitaasti. (Rappaport 1999, 30-50.)

Rituaalit voivat olla universaaleja. Kuitenkin ne kiinnittyvät tiettyyn yhteisöön ja sen sosiaaliseen ja kulttuuriseen historiaan, jolloin niille muodostuu omanlaisensa muodot ja merkitykset. Yhteisöissä rituaalien säännönmukaisen esiintymisen ehtona on, että ne hyväksytään yhteisesti ja yleisesti. Rituaalit ilmaisevat hyväksyttävissä olevaa moraalista ja edustavat sosiaalista sopimusta. Rituaalit vakiinnuttavat käytäntöjä, puolustavat niitä ja luovat rajoja julkisen ja

yksityisen välille. (Rappaport 1999, 111, 137-138.) Arki toteutuu monien vakiintuneiden toiminta- ja ajattelutapojen eli käytäntöjen muodossa, jotka toimivat kaikilla elämän alueilla toimintaa ja käyttäytymistä ohjaavina, myös työyhteisössä. Käytännöt sisältävät toistuvia toimintamalleja, jotka yhteisön jäsenet omaksuvat. Erilaisten yhteisöjen käytäntöihin kasvetaan, kun yhteisöihin liitytään, jolloin ne muokkaavat ajattelua ja toimintaa. Käytännöt järjestävät arkea, sosiaalista elämää, järjestystä ja kokonaisuudessaan yhteiskunnan ja yhteisöjen toimintaa. Ne tavallaan organisoivat ympäröivää maailmaa ja automatisoivat arkista toimintaa. Käytännöt ovat sosiaalisia, sillä ne syntyvät yhteisön toiminnassa ja paikallisia, sillä ne ilmaisevat yhteisönsä historiasta ja nykytilanteesta kumpuavia toimintatapoja. Käytäntöjä ei voida automaattisesti siirtää toisaalle, koska ne ovat muodostuneet yhteisön jäsenten toiminnan tuloksena. (Henttonen & Lapointe 2015, 58-62.)

Jyrki Pöysä käyttää tutkimuksessaan yleisnimitystä työpaikan rituaalit kuvaamaan työnteon ja arkisen vuorovaikutuksen välissä olevaa sosiaalisesti merkityksellistä toiminnan aluetta. Pöysän mukaan rituaalit rytmittävät yhteisön elämää ja osoittavat yksilöiden asemaa työyhteisössä sen lisäksi, että ne ovat kokemuksellisesti tärkeitä. Pöysä jakaa työpaikan rituaalit arkisiin ja ei-arkisiin rituaaleihin. Arkiset rituaalit ovat jokapäiväisiä toiminnan tyypillisyyksiä, niin tavallisia, että niistä saattaa tulla huomaamattomia ja itsestäänselvyyksiä. Ei-arkiset rituaalit ovat poikkeuksellisia muodostaen eron tyypillisiin arkirutiineihin. Ei-arkiset rituaalit voidaan jakaa yksilökeskeisiin rituaaleihin ja yhteisökeskeisiin rituaaleihin. Yksilökeskeisissä ei-arkisissa rituaaleissa rituaalin kohteena tai ainoana toteuttajana on pääsääntöisesti yksi henkilö ja rituaalin toisena osapuolena on yhteisö. Ei-arkisiin yksilökeskeisiin rituaaleihin liittyvät erilaiset yksilöiden elämänkaaren merkkitapahtumat. Yhteisökeskeisissä ei-arkisissa rituaaleissa rituaalin objekti ja subjekti menevät päällekkäin, vaikka tällaisissakin rituaaleissa niiden toteuttamiseen liittyy työnjakoa yhteisön sisällä. Yhteisökeskeiset ei-arkiset rituaalit voivat olla esimerkiksi kausivaihteluihin liittyvää toimintaa. (Pöysä 2012, 83-98.) Määritelmä työpaikan rituaalikulttuurista sopii hyvin kehikoksi sille, miten rituaali –käsitettä tässä tutkimuksessa käytetään; kuvaamaan työyhteisön yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa esiintyviä säännönmukaisia ja toistuvia toimimisen tapoja.

Rituaaleja voidaan tarkastella myös sosiaaliantropologi Mary Douglasin anomaliateorian avulla. Anomaliateoriassaan Douglas käyttää anomalian käsitettä sellaisista asioista, joita ihmiset pitävät ristiriitaisempina kuin kulttuurinsa tavanomaisempia asioita. Anomaliat saavat kielletyn ja ei-toivotun leiman. Douglasin mukaan kaikki luokitusjärjestelmät synnyttävät

anomalioita. Anomaalisuuden merkityksellistäminen perustuu siihen, että yhteisössä on sellaisia arvoja, jotka pitää tuoda esiin erityisesti rituaalisessa käyttäytymisessä. Anomalian symboliset arvot muistuttavat näin rajoista, joiden avulla sosiaalisia arvoja uusinnetaan. (Douglas 2005, 10-12, 14.) Anomalia on siis asia, joka nähdään joukkoon tai asetelmaan kuulumattomana, väärässä paikassa olevana tai asiana, jonka merkitystä ei kontekstissaan hyväksytä tai ymmärretä. Anomalian havaitseminen ja symboloiminen edistää puhtaissa kategorioissa pysymistä sekä niiden korostamista ja säilyttämistä. (Douglas 2005, 69). Koska anomalioiden esiintymistä pyritään välttämään, korostuu toivotunlaisen toiminnan korostaminen, jonka ylläpitäminen näyttäytyy rituaalimaisena toimintana. Anomalioiden avulla luodaan yhteisöön järjestystä. Vaikka anomaliateoriaa voidaan pitää yhteisöllisyydenkin määrittelemisen kehikona, sitä ei tässä tutkimuksessa nähdä yhteisöllisyyden ja sen tuottamisen tapojen taustalla kokonaisuudessaan. Anomaliateoria liitetään tässä tutkimuksessa yhteisön järjestystä ylläpitäviin rituaaleihin.

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, AINEISTO JA MENETELMÄT

5.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimustehtävänä on selvittää millaisia rituaalimaisia piirteitä yhteisöllisyyden tuottamisen tavat sisältävät. Yhteisöllisyys ja rituaalit ovat kiinnostaneet minua pitkään tarkastellessani erilaisten yhteisöjen ja ryhmien tapoja. Pidän yhteisöllisyyttä ajankohtaisena aiheena. Sitä tarkotaan hyvinvoinnin osatekijäksi ja ajankohtaisina asioina yksilöllistymisen ja yksin jäämisen kokemuksen vastalääkkeeksi. Työelämään liittyvien jatkuvien muutospaineiden vuoksi työyhteisö on mielenkiintoinen konteksti yhteisöllisyyden tuottamisen tarkastelulle. Tässä tutkimuksessa yhteisöllisyyden tuottamista tarkastellaan työyhteisössä sen jäsenten kertomusten avulla. Oletuksena on, että työyhteisössä yhteisöllisyydelle annetaan sellainen arvo, että siihen kiinnitetään huomiota. Yhteisöllisyyden tuottaminen jo sinällään sisältää oletuksen aktiivisuudesta.

Tutkimuksen tarkoitusta seuraten tutkimus eteni vaiheittain. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa muodostettiin teoreettinen viitekehys tarkastelemalla yhteisöllisyyden ja rituaalin käsitteitä. Tutkimuksen toisessa vaiheessa toteutettiin aineistonkeruu. Toinen vaihe tavoitteli vastausta tutkimustehtävään. Aineisto kerättiin kirjoituspyyntöjen avulla. Kirjoituspyyntöjen tuottama aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista pyrittiin löytämään rituaalimaisia piirteitä. Rituaalimaisilla piirteillä tarkoitetaan toistuvia, samankaltaisesti toteutettavia asioita, tapoja tai symbolien käyttöä, joilla on yhteisöllisyyden tuottamisessa oma merkityksensä ja roolinsa. Tutkittavaa kohdetta tarkastellaan kvalitatiivisesta lähestymistavasta käsin. Laadullinen tutkimus on prosessi, jossa on kysymys vähitellen tapahtuvasta tutkittavan ilmiön käsitteellistämisestä. Prosessia voidaan kuvata oppimisprosessiksi, jossa tutkijan tietoisuus tarkasteltavasta ilmiöstä kasvaa läpi tutkimuksen. (Kiviniemi 2010, 74, 76.)

Yhteisöllisyys mielletään tässä tutkimuksessa Tönniesin Gemeinschaft -yhteisöllisyyden kaltaiseksi, jolloin yhteisöllisyys itsessään koetaan tavoiteltavana asiana. Yhteisöllisyys muodostuu paikallisesti, yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, joihin yksilöt enemmän tai vähemmän panostavat. Lisäksi yhteisöllisyys käsitetään aineettomaksi hyödykkeeksi, jota yksittäinen henkilö ei voi omistaa. Yhteisöllisyyden alustana voi toimia vain ihmisryhmä, tässä tapauksessa työyhteisö. Yhteisöllisyys kehittyy luottamuksen ja vuorovaikutuksen ohella ja

samalla luottamuksen ja vuorovaikutuksen kehittyminen vaatii yhteisöllisyyttä. (Hyypä 2005, 19, 159.) Useat yhteisöt rakentuvat sen perusteella, että niiden jäsenillä on yhteinen kiinnostus, etu tai haitta ja yhteisöllä on yhteiset tavoitteet. Yhteisöillä on paikalliset ja omanlaisensa säännöt ja normit, joiden noudattamista yhteisön jäseniltä odotetaan. Yhteisön jäsenillä on yhteisiä käytäntöjä, jotka erottavat heidät muista yhteisöistä. (Lehtonen, 2009, 59.) Työyhteisö toimii hyvin yhteisöllisyyden alustana: työyhteisön jäsenten työhön liittyvät tavoitteet ovat todennäköisesti ja toivottavasti yhteneväiset paitsi yhteisön jäsenten kesken, myös organisaation tavoitteiden kanssa. Työyhteisöllä on yhteinen normisto, jonka noudattamista yhteisön jäseniltä odotetaan. Lisäksi työyhteisöille muodostuu omanalaisia yhteisiä käytäntöjä, jotka yhdistävät yhteisön jäseniä ja yhtenäistävät yhteisöön kuuluvien toimintaa. Yhteisöllisyydellä oletetaan olevan työyhteisölle myönteisiä vaikutuksia, jolloin sen aktiivinen tuottaminen koituu sekä työyhteisön että sen yksittäisten jäsenten eduksi.

5.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkittavaa kohdetta tarkastellaan kvalitatiivisesta eli laadullisesta lähestymistavasta käsin. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on lähestyä todellisuuden ominaispiirteitä mahdollisimman pitkälle niiden alkuperäisessä muodossa. (Räsänen 2005, 90.) Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on usein ajatus merkitysten keskeisyydestä eli ihmisen toiminnan ajatellaan olevan merkitysvälitteistä. Merkitysvälitteisyydellä tarkoitetaan sitä, että todellisuus kohdataan erilaisten merkityksellistävien käytäntöjen osana. Tällöin esimerkiksi vakiintuneet toimintatavat ovat aina osa ihmisten kokemusta sekä sen kerrontaa. Laadulliseen tutkimukseen liitetään usein myös subjektiivisuus ja kokemusten huomioiminen. Korostettuna on ihmisen elämismaailmansa kokijana, havainnoijana ja toimijana. (Ronkainen ym. 2013, 80-82.) Tutkimuksen aineiston kautta nousee esiin kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisesti, miten erilaisten merkityksellistävien käytäntöjen kautta kuvataan todellisuutta. Aineistona toimivat tarinat perustuvat kirjoittajiensa subjektiiviseen kokemukseen.

Laajemmin ajatellen tutkimus on fenomenologinen, jolloin tutkimuksen kohteena on elämismaailma. Fenomenologinen tutkimuksen kohde liittyy kokemuksen tutkimiseen, joka muotoutuu merkitysten mukaan. Fenomenologinen merkitysteoria perustuu oletukseen, että ihmisen suhde todellisuuteen on merkityksillä ladattua ja ihminen on perusteiltaan yhteisöllinen. Fenomenologiseen tutkimukseen liittyy usein hermeneuttinen ulottuvuus, jolla tarkoitetaan

ilmiöiden merkitysten oivaltamista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34-35.) Tutkimuksen aineisto tuo esiin henkilöiden tuomia merkityksiä, jotka perustuvat heidän omaan kokemusmaailmaansa. Yhteisöllisyyttä tarkasteltaessa erilaiset tekijät ja käytännöt saavat ihmisten kokea erilaisia merkityksiä, jolloin näitä kokemuksia ja merkityksiä ei voida asettaa kyseenalaiseksi. Kokemukset yhteisöllisyyttä tuottavista tekijöistä ja niiden sisältämistä rituaaleista ovat tutkimuksessa kuitenkin niin samankaltaisia, että kohdejoukon kokemuksia voidaan varovasti pitää myös kollektiivisinä kokemuksina.

5.3 Aineisto

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin, miten yhteisöllisyyttä tuotetaan ja millaisia rituaaleja yhteisöllisyyden tuottamisen tavat sisältävät. Tutkittavan ilmiön kontekstina toimii työyhteisö. Kohdejoukoksi valittiin eräästä työyhteisöstä eläkkeelle jääneet henkilöt. Työyhteisö on naisvaltainen. Kohdejoukon valintaan vaikutti ensinnäkin se, että informantit eivät ole enää työelämässä, jolloin heillä on ajallista etäisyyttä muistellessaan ja tarkastellessaan entisen työyhteisönsä yhteisöllisyyttä tuottavia tekijöitä. Lisäksi kohdejoukon valintaan vaikutti tieto siitä, että siihen kuuluvat henkilöt kokoontuvat säännöllisesti, mikä jo sinänsä on eräänlainen yhteisöllisyyden ilmenemisen muoto. Kohdejoukon valinnassa punnittiin myös eettistä näkökulmaa; kohdejoukkoon kuuluvat eivät ole enää aktiivisia työyhteisön jäseniä, jolloin kirjoittajilla on ajallista etäisyyttä yhteisöllisyyden tuottamisen tarkastelussa. Tässä tutkimuksessa ei tuoda esiin, minkälaisesta työyhteisöstä aineisto on peräisin. Vaikka tutkimuksen aihe ei ole erityisen herkkä, ilmoitettiin kirjoituspyynnön (liite 1) yhteydessä, että työyhteisöstä ei anneta tarkentavaa kuvausta. Valintaan päädyttiin oletuksella, että kirjoittaminen olisi harkittumpaa, jos tässä tutkimuksessa kuvattaisiin työyhteisöä tarkemmin. Esiin haluttiin sensuroimaton kokemusten kuvaamista, jolloin anonymiteetti koskee paitsi kirjoittajia, myös työyhteisöä.

Tutkimuksen aineistona käytetään kohdejoukon kirjoittamia tarinoita. Kohdejoukkoa lähestyttiin kirjoituspyynnöllä, jossa heitä pyydettiin muistelemaan työyhteisöään ja sen yhteisöllisyyttä. Aineistoa kerätessä kertomusten muodossa, voidaan tutkimuksen kohdejoukkoa ohjata tietoisesti muistelemaan ja pohtimaan tapahtumia ja pyytää heitä kuvailemaan niitä kirjallisesti (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2007, 215). Kirjoituspyynnössä kohdejoukolle annettiin seuraavanlaisia apukysymyksiä: Millaisena koit työyhteisön? Miten ihmiset toimivat

työyhteisössä? Mitä työyhteisössä tehtiin yhdessä? Millaisia asioita liität yhteisöllisyyteen? Mitkä asiat lisäsivät yhteisöllisyyttä? Mistä yhteisöllisyys työyhteisössä muodostui?

Kirjoituspyyntö lähetettiin sähköpostitse yhteyshenkilön kautta kohdejoukolle. Yhteyshenkilön käyttäminen osaltaan suojasi kohdejoukon anonymiteettiä, jolloin tutkijalla ei ollut mahdollisuutta tietää kohdejoukkoon kuuluvien henkilöllisyyttä tai olla heihin suoraan yhteydessä. Kirjoituspyynnön välittävä yhteyshenkilö toimii kohdejoukon koollekutsujana, jolloin hän oli oiva väylä kirjoituspyynnön välittämiseksi. Yhteyshenkilö oli tutkijan tiedossa, jolloin lähestyminen onnistui vaivatta. Tutkija sai sähköpostitse kopion yhteyshenkilön välittäessä kirjoituspyynnön. Kirjoituspyyntöön vastasi seitsemän henkilöä, joista kaksi olivat laatineet kirjoitelmansa yhdessä. Aineisto kokonaisuudessaan koostuu kuudesta kirjoitelmasta, joissa näkyviin tulee seitsemän henkilön kokemuksia ja ajatuksia.

Aikaa muistelemiseen ja tarinoiden kirjoittamiseen annettiin kolme viikkoa. Kohdejoukolle annettiin mahdollisuus palauttaa kirjoitelmat joko sähköpostitse tai kirjepostitse. Kirjoituspyynnössä mainittiin, että kirjoitelmia käsitellään nimettöminä ja todettiin, että anonymiteetti tulee mahdolliseksi, jos kirjoitelma palautetaan kirjepostitse. Sähköpostitse palautettuna lähtäjän henkilöllisyys todennäköisimmin tulee tutkijalle näkyväksi. Anonymiteetin suojaamisen huomioiminen on myös osa tutkimuksen eettisyyttä. Anonymiteetilla on tutkimuksen kannalta myös selkeitä etuja, sillä henkilöiden anonymisuus lisää tutkijan vapautta ja vähentää pelkoa siitä, että tutkimuksesta aiheutuisi informanteille haittaa. Anonymisyys lisää tutkimuksen objektiivisuutta. (Mäkinen 2006, 114-115.)

Aineiston avulla tarkastelussa oleva yhteisöllisyys ja sitä ilmentävät rituaalit saivat konkreettisia vastineita. Aineiston avulla pyritään osoittamaan, mitä yhteisöllisyyttä tuottavia tapoja käytännön työelämässä on kohdejoukon kuvaamana. Kvalitatiiviselle eli laadulliselle aineistolle on ominaista sen ilmaisullinen rikkaus ja moniulotteisuus. Aineisto on pala tutkittavasta maailmasta edustaen näytettä tutkittavan kohteen kielestä ja kulttuurista (Alasuutari 2011, 84, 88). Tutkimusta voidaan kutsua ymmärtäväksi tutkimukseksi. Aineistonkeruun menetelmä on luonteeltaan narratiivinen, jolloin todellisuutta tarkastellaan kertomusten kautta ja niiden avulla. Narratiivisuus -käsitteen suomenkielinen vastine on tarinallisuus. Tieteellisessä keskustelussa on Hannu Heikkisen (2010, 145) mukaan käytetty narratiivisuuden käsitettä neljällä eri tavalla. Narratiivisuudella voidaan viitata tiedonprosessiin sinänsä eli tietämisen taan ja tiedon luonteeseen, jolloin narratiivisuus liittyy usein konstruktivistiseen

tiedonkäsitykseen. Narratiivisuudella voidaan kuvata myös tutkimusaineiston luonnetta. Kolmanneksi narratiivisuus voi liittyä aineiston analyysitapoihin. Neljänneksi narratiivisuuden käsite on liitetty narratiivien käytännölliseen merkitykseen. Narratiivisuus liitetään konstruktivismiin, joka korostaa näkemystä siitä, että ihmiset rakentavat eli konstruoivat tietonsa ja identiteettinsä kertomusten välityksellä. Käsityksen mukaan yhtä ainoaa, kaikille yhteistä todellisuutta ei ole, vaan on eri tavoin rakentuneita todellisuuksia. Tällöin objektiiviseen tiedon tuottamiseen ei voida pyrkiä, vaan esille nousee erilaisia autenttisia käsityksiä todellisuudesta. Tieto on siis eräänlaista kertomusten muodostamaa rakennetta. (Heikkinen 2010, 145-146.)

Kun narratiivisuutta käytetään kuvattaessa aineiston laatua, se viittaa lähestymistapaan, jossa huomio kohdistuu kertomuksiin tiedon välittäjänä ja rakentajana. Kerrontaan perustuvaa narratiivista aineistoa ovat esimerkiksi haastattelut tai vapaat kirjalliset vastaukset, joissa informantit saavat kertoa käsityksensä asioista omin sanoin. Narratiivinen tutkimusaineisto voi olla suullisesti tai kirjoitettuna ilmaistua. (Heikkinen 2010, 143, 148.) Tässä tutkimuksessa kertomukset toimivat tutkimuksen aineistona, jolloin narratiivisuus koskee aineistonkeruun menetelmää.

Maailma on kertomuksia täynnä. Erilaiset, ristiriitaisetkin tarinat todellisuudesta osoittavat, että todellisuuksia on monia, yhtä monia kuin on kertojiaakin. Kertomukset eivät ole mielikuvitusta vaan ne syntyvät arjen kokemuksista muuttuen historiaksi ja tulevat näin yhteisöllisiksi. Se miten kerromme itsemme ja toiset maailmaan ja todellisuuteen, tekee mahdolliseksi jakamisen. Kertomuksissa on yhteisöllisyyden ydin. (Tuomi 2005, 133.) Tutkimuksessa tavoitellaan työyhteisön yhteisöllisyyttä tuottavien tapojen konkretisoitumista. Kirjoitelmat valittiin aineistoksi, jotta esille saadaan samaan työyhteisöön kuuluneiden henkilöiden ajatuksia yhteisöllisyyttä tuottavista tavoista ja käytännöistä. Kirjoittaminen on yksilöllinen tapahtuma, jossa kirjoittaja kirjoittaa tarinansa omasta näkökulmastaan, jolloin hänen tarinansa ei saa ulkopuolisia ärsykeitä. Näin esille odotettiin nousevan yhteisöllisyyttä tuottavien tapojen moninaisuus, missä näkyviin tulevat yksilölliset kokemukset. Aineistossa oli mielenkiintoista tarkastella, missä määrin kirjoittajat kokevat samankaltaisia käytänteitä yhteisöllisyyttä tuottavina.

Yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle tyypillisellä tavalla aineisto koostuu ihmisten tuottamasta informaatiosta. Asetelma antaa tutkimuksen tekijälle erityisen vastuun, sillä keskeistä on huomioida tutkimuksessa mukana olevien ihmisten kunnioittaminen sekä heidän

loukkaamattomuutensa. (Pohjola 2007, 28-29.) Tutkimusta toteutettaessa aineistoa käsiteltiin kunnioittavasti ja kohdejoukolle annettua anonymiteetin lupautta noudattaen. Kohdejoukkoa informoitiin kirjoituspyynnössä, että aineistosta tullaan käyttämään suoria lainauksia, jolloin tämä on ollut kohdejoukon tiedossa.

5.4 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on ymmärryksen ja tiedon lisääminen, jolloin aineistosta pyritään löytämään mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota. Analyysillä luodaan aineistoon selkeyttä pyrkien luomaan selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkitavasta ilmiöstä. Aineiston laadullinen käsittely perustuu siihen, että loogisen päättelyn ja tulkinnan avulla aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja uudelleenrakennetaan loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Tässä tutkimuksessa käytössä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jota kutsutaan myös induktiiviseksi aineiston analyysiksi. Induktiivinen sisällönanalyysi sopi aineiston analyysitavaksi hyvin, koska aineistosta oli tarkoitus saada näkyviin kohdejoukon kokemukset ja autenttinen näkökulma tutkittavasta aiheesta. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä vastataan tutkimustehtävään käsitteitä yhdistelemällä. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112.) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä voidaan erottaa vaiheita. Aineiston käsittely alkaa tutustumisella. Kirjoitelmat kopioitiin sähköpostista yhteen word -tiedostoon. Tällöin kirjoitelmat olivat osa samaa asiakirjaa irrotettuina kirjoittajistaan. Käsiteltävää aineistoa tuli yhteensä kymmenen liuskaa. Vaikka aineisto on määrällisesti pieni, on sen sisältö tutkimustehtävän toteutumisen kannalta riittävä. Kirjoitetuissa tarinoissa tuotiin melko tarkoin kuvauksin esiin työyhteisön yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja. Lisäksi aineisto pienestä koostansa huolimatta tuotti yhdenmukaista kuvausta yhteisöllisyydestä. Aineistoon tutustuttiin aktiivisesti ja huolella, mikä käynnisti analyysiprosessin. Aineistoon tutustumisen jälkeen aloitetaan aineiston pelkistäminen eli redusointi. Aineiston pelkistämisen analysoitava aineisto pelkistetään niin, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen aines pois. Pelkistäminen voi olla aineiston tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä. Aineistosta määritellään analyysiyksiköt kuvaamaan tiettyjä löydöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-112.) Tässä tutkimuksessa analyysiyksikkönä käytettiin lauseita ja ajatuskokonaisuuksia, jotka ilmaisivat

jotakin käytäntöä. Aineistoa pelkistettiin yhdistelemällä samaan teemaan liittyviä kokonaisuuksia koodimerkeillä. Pelkistämisen yhteydessä poimittiin myös alkuperäisilmauksia, joita käytetään esillä olevan asian kuvaamisessa.

Seuraavan analyysin vaiheena oli aineiston ryhmittely eli klusterointi. Aineiston ryhmittelyssä alkuperäisilmaukset käydään läpi etsien samankaltaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokiksi, jotka nimetään niitä kuvaavilla käsitteillä. Olennaista sisällön analyysissa on, että tutkimusaineistosta tulee erotelluksi samanlaisuudet ja erilaisuudet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-112, Janhonen & Johanson 2001, 23.) Aineiston ryhmittelyn hahmottelu alkoi jo analyysin edellisessä vaiheessa mutta systemaattisempi samankaltaisuuksien luokittelu ja luokkien nimeäminen liittyy ryhmittelyvaiheeseen.

Analyysiprosessin kolmas vaihe on abstrahointi, jonka avulla erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto muodostamaan teoreettinen käsitteistö. Käsitteellistämisessä edetään aineistosta nousseesta informaatiosta sen teoreettiseen käsitteellistämiseen ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-112.) Abstrahointivaiheessa alaluokkia koottiin teemoittain etsien niille yläluokkia. Teemoittelun edetessä yläluokat alkoivat hahmottua ja niille muodostui nimittäjänsä. Kullekin muodostuneelle luokalle annettiin oma nimityksensä, mikä perustui tässä tutkimuksessa siihen, mitä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoilla yhteisössä arvioitiin tavoiteltavan.

Kirjoituspyynnössä informantteja pyydettiin mainitsemaan, montako vuotta heidän jäsenyytensä työyhteisössä kesti. Tarkoituksena oli tarkastella, esiintyykö yhteisöllisyyden tuottamisen tapojen kuvaamisessa eroja suhteessa yhteisössä vietettyihin työvuosiin. Vastauksissa ei esitetty tarkkoja kuvauksia työvuosista. Työuran pituuden kuvaukset tarinoiden sisällä kertovat pitkistä, vuosikymmeniäkin kestäneistä työsuhteista. Yhteisön jäsenyyden ajallista määrää ei ryhdytty jälkikäteen pyytämään, sillä aineistoon tutustuttaessa selvisi, että kirjoittajat jakoivat hyvin samansuuntaisen näkemyksen yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista, jolloin työvuosien määrällä yhteisössä ei olisi ollut merkitystä.

Laadullinen tutkimus on prosessi, jossa on kysymys vähitellen tapahtuvasta tutkittavan ilmiön käsitteellistämisestä. Tutkimuksessa korostuu väistämättä tulkinnallisuus, mikä perustuu siihen, että sosiaalisen elämän kuvaamisessa korostuu subjektiivisuus. (Scott 2009, 16.) Analyysin edetessä aineisto muodostui tutkijan mielessä kokonaisuudeksi, jonka avulla työyhteisön

yhteisöllisyyttä kannattelevia tapoja ja niiden rituaalimaisia piirteitä pystytään kuvaamaan. Analyysiprosessi tarkensi myös tutkimuksen teoreettista viitekehystä ja sen muodostumista.

5.5 Tutkimusetiikka

Tutkimusprosessissa noudatettiin tutkimukselle asetettuja eettisiä velvoitteita. Aineiston hankinnassa ja tulosten esittämisessä huomioitiin tutkimuseettiset periaatteet. Tutkimusprosessissa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkielmaa aloitettaessa tekijä on perehtynyt tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimiin ohjeisiin, jotka käsittelevät hyvää tieteellistä käytäntöä ja sen loukkausepäilyjen käsittelemistä. Neuvottelukunta on laatinut hyvän tieteellisen käytännön toteuttamiseksi seitsemän lähtökohtaa, jotka on otettu huomioon tässä tutkimuksessa. Ohjeiden mukaisesti tässä tutkimuksessa tulokset perustuvat aineistoon. Tutkimuksessa noudatetaan eettisesti oikeanlaista lähteisiin viittaamista, mikä todentuu lähdemerkinnöissä. Tutkimuksen toteuttaminen raportoidaan mahdollisimman seikkaperäisesti. Eettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan on harkittava tutkimusluvan aiheellisuutta. Tutkimuslupaa ei tarvittu, sillä kirjoituspyyntöön vastanneet eivät edusta nimettyä työyhteisöä.

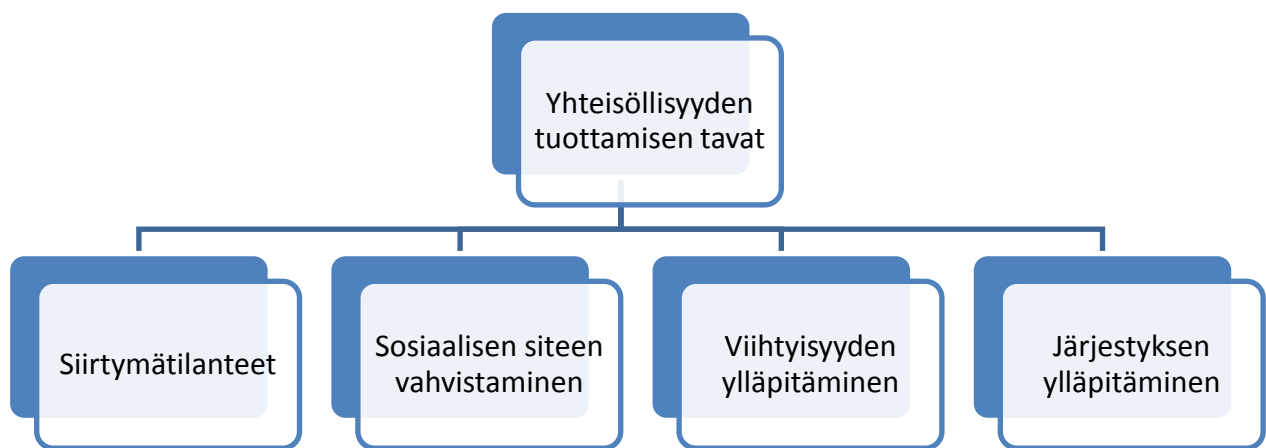
Tutkimusetiikka voidaan jakaa tieteen sisäiseen ja sen ulkopuoliseen etiikkaan. Sisäinen tutkimusetiikka liittyy kaikkien tieteenalojen luotettavuuteen ja totuudellisuuteen sekä tiedeyhteisön sisäisiin sääntöihin. Tutkimusaineistoa ei voi vääristää tai luoda tyhjistä. Ulkopuolinen tutkimusetiikka liittyy siihen, missä määrin ja miten tieteen ulkopuoliset intressit vaikuttavat tutkimukseen tai pyrkivät vaikuttamaan siihen. (Mäkinen 2006, 13-14, 34.)

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyvät reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta, toisin sanoen tutkimuksen luotettavuutta. Reliabilisuus on tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mikäli kirjoituspyyntöön vastanneille lähetettäisiin uudelleen kirjoituspyyntö, olisi aineisto oletettavasti yhteneväinen olemassa olevan kanssa. Uusintakierros toki saattaisi tuoda tarkentavaa informaatiota yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista, koska muistelutyö käynnistyi jo ensimmäisellä aineistonkeruun kierroksella. Reliabiliteetti pätee vain tutkimuksen kohteena olleeseen työyhteisöön aineiston tuottajien kokemuksena. Tutkimuksen tuloksia ei näin voida yleistää. Tutkimuksen validisuudella eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimuksessa käytetyn menetelmän kykyä mitata tai tuoda esiin juuri sitä, mitä tarkoituksena on ollut tutkia ja mitata. Tutkimuksen aineisto antaa

vastauksen tutkimustehtävään, jolloin aineisto on ollut pätevä. (Hirsjärvi & Remes & Saja-vaara 2007, 226-228, Tuomi & Sarajärvi 2009, 136-137.) Tutkimuksessa on kuvattu käsitte-lyn tapa. Tutkimuksen kohdejoukolle on informoitu anonymiteetin säilyttämisestä tehden kuitenkin selväksi, että tutkimuksessa käytetään suoria lainauksia. Aineisto hävitetään asianmu-kaisesti tutkimuksen valmistuttua.

6 YHTEISÖLLISYYDEN TUOTTAMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

Tutkimuksen tuloksia tarkastellaan analyysin tuloksena syntyneiden luokitusten kautta. Aineistoa analysoitaessa yhteisöllisyyden tuottamisen tavoille hahmottui merkityksiä, joista muotoutui kategorioiden nimet. Kuten kuviossa alla esitetään, yhteisöllisyyden tuottamisen tavat liittyvät siirtymätilanteisiin, sosiaalisen siteen vahvistamiseen erilaisten yhdessä olemisen muodoissa, viihtyisyyden ylläpitämiseen sekä järjestyksen ylläpitämiseen. Tässä luvussa esitetään kuhunkin luokkaan sisältyviä konkreettisia vastineita yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista.



6.1 Yhteisöllisyyden tuottaminen siirtymätilanteissa

Aineiston perusteella yhteisöllisyyttä tuotetaan erilaisissa siirtymätilanteissa. Siirtymätilanteilla tarkoitetaan erilaisia taitekohtia, joissa jokin tapahtuma tai tilanne erottaa menneen ja tulevan, jokin asiantila muuttuu tai niillä viitataan tietyn hetken merkitykseen. Aineistossa siirtymätilanteet liittyivät erityisiin tilanteisiin ja juhlistamisiin sekä työhön vaikuttaviin muutoksiin.

Erityiset tilanteet ja juhlistamiset

Yhteisöllisyyttä tuotetaan huomioimalla arjesta poikkeavia erityistilanteita ja juhlistamalla niitä. Erityisiin tilanteisiin ja juhlistamiseen liittyy vuosittain toistuvat tilanteet, kuten vuoden aikojen vaihtuminen ja juhlapyhät sekä poikkeavat juhlatilaisuudet, kuten erilaiset merkkipäivät. Siirtymiin liittyviä erityistämisiä voidaan kutsua siirtymäriiteiksi. Siirtymäriiteillä viitataan tapahtumiin, jotka kuuluvat sekä yksilöiden että yhteisön elämän taitekohtiin. Siirtymätilanteiden huomioimisella osoitetaan muutostilanteen merkitystä. Tilanteet toimivat kokemuksellisen tason suunnanosoittimina rakentaen orientaatiota tulevaa kohti. (Heikkilä 2009, 114-115.)

Aineistosta selviää, että siirtymätilanteisiin liittyy tietynlaiset toistuvat, perinteiset ja rituaaliohaiset toimintatavat. Siirtymätilanteita ja juhlistamista sekä niiden yhteisöllisyyttä tuottavaa merkitystä kuvataan kirjoitelmissa seuraavasti:

”Työn tavoitteen saavuttamiseen liittyvät juhlat ovat olleet luomassa myös yhteiskuuluvuutta niin asiakkaiden kuin henkilökunnan kanssa. Kaikki nämä juhlat ovat olleet mieleenpainuvia ja lämminhenkisiä.”

”Juhlat jouluna ja keväällä olivat hyvin juhlavat. Tilaisuudet järjestettiin omissa tiloissa ja oli paljon myös ohjelmaa, musiikkiesityksiä, näytelmiä, yhteislaulua jne. Juhlapaikka koristeltiin kauniisti juhlakauden mukaan ja tehtiin etukäteen kutsukortit, ohjelma jne.”

Aineistosta korostui edellisten lisäksi myös pikkujoulut yhteisöllisyyden tuottamisen tapana sekä melko omaperäisenä Runebergin kahvit. Näihin liittyi nyyttikestiperiaate ja toteutumipaikkana toimi työyhteisön kahvihuone. Pikkujouluja ja Runebergin kahveja kuvataan aineistossa seuraavasti:

”Tavaksi muodostui järjestää pikkujoulut nyyttäriperiaatteella ennen joulumalle lähtöä. Palkitsimme itseämme hyvin tehdystä työstä syyskauden päätteeksi; nautimme runsaan aterian, lauloimme ja leikimme.”

”Meidän yhteisöllisyyttä kasvattivat myös yhdessä järjestetyt kahvihuoneen pikkujoulut ynnä Runebergin päivät kisoineen ja visoineen.”

”Kaiken kiireen keskellä omat spontaanit pikkujoulut ja runokahvit lisäsivät yhteisöllisyyttä.”

”Runebergin päivänä muisteltiin Runebergiä runokahveilla, joihin osallistujat toivat lempirunojaan. Oli myös leikkimielisiä visailija kirjallisuuden tiimoilta. Syötiin tietysti Runebergin torttuja.”

Erilaisten kausijuhlien lisäksi eläkkeelle jääminen nousi esiin yhteisöllisyyttä tuottavana siirtymätilanteena. Yhteisö ei ole muuttumaton, vaan se etsii sopeutumisen keinoja muuttuvissa tilanteissa. Yhteisön kannalta merkittäviä tilanteita on, kun yhteisöön liittyy uusi ihminen tai siitä poistuu siinä vaikuttanut henkilö. Henkilön eläkkeelle jääminen yhteisöstä on hyvä esimerkki siitä, miten siirtymätilanteessa yhteisön jäsenet asettuvat erilaisiin rooleihin. (Heikkilä 2009, 115.). Aineistosta selviää, että eläkkeelle siirtymiseen panostettiin työyhteisössä: eläkkeelle jäävää muistettiin lahjoin ja juhlin. Eläkkeelle jäämisen huomioimiseen liittyvät tavat ovat aineiston perusteella työyhteisössä huomattavan samankaltaisina toistuvia, jolloin niiden voi ajatella olevan yhteisössä perinteitä.

”Meillä on ollut tapana kutoa eläkepeitto yhdessä, kutoessa ajatus viipyi eläkkeelle lähtijässä ja hänen persoonansa tuli väreissä esille.”

”Eläkkeelle jääviä muisteltiin yhteisesti neulotulla torkkupeitolla, jota koottiin saajan värimaailman mukaan. Järjestettiin myös mieleenpainuvia läksiäisiä, joihin työkaverit olivat panostaneet loihtimalla ohjelmaa työkiireidensä keskellä. Omista eläkejuhlista jäi mielikuva, että minua oli arvostettu työyhteisössäni, mikä helpotti eläkkeelle jäämistä.”

”Vapaa-ajantoiminta lisää yhteisöllisyyttä esimerkiksi perinteiset eläkeläisjuhlat.”

Työyhteisössä juhlistettiin kauden vaihtumista, hyvin tehtyä työtä, merkkipäiviä ja kausijuhlia eli erilaisia siirtymätilanteita ja etappeja. Työvuotta rytmittävät erilaiset kalendaariset juhlapäivät, kuten aineisto osoittaa. Vuodenkiertoon liittyvien rajakohtien ja erilaisten poikkeuksellisten päivien olemassaolon vuoksi työpäivän kulku työyhteisössä muodostuu tavallisuudesta poikkeavaksi. (Pöysä 2012, 73.) Erityistilanteiden valmisteleminen ja toteuttaminen tuottaa aineiston mukaan yhteisöllisyyttä. Tilaisuudet toteutuvat yhteisön jäsenten oman aktiivisuuden varassa, mistä voi päätellä, että yhteisössä yhteisöllisyyttä aktiivisesti tuotetaan. Kun yhteisö aktiivisesti tuottaa yhteisöllisyyttä erilaisin keinoin, merkitsee jokainen yhdessäolon tilanne myös yhteenkuuluvuuden tunteen luomis- ja uusintamisyritystä (Pöysä 2012, 111), mikä viittaa tavoitteelliseen yhteisöllisyyden tuottamiseen. Juhlistamisella ja erityisten tilanteiden huomioimisella on merkitystä. Juhlat rikastuttavat elämää, sillä yhteisöllisyys on niiden suola, toteaa Markku T. Hyypä teoksessaan *Me-hengen mahti* otsikon ”Juhlat kunniaan” -alla (Hyypä 2005, 117). Juhlien on todettu vaikuttavan paitsi yhteisöllisyyteen, myös hyväksi koettuun terveyteen. Aineistosta selviää, että siirtymätilanteiden juhlistaminen on tavan mukaista, perinteistä toimintaa. Toistuvat erityistilanteiden huomioimiset ja juhlistamiset vahvistavat sosiaalista sidettä sekä luovat tarinaa, jonka yhteisön jäsenet jakavat. (Etzioni 2004, 7.)

Työhön vaikuttavat muutokset

Yhteisöllisyyden tuottaminen siirtymätilanteissa -kategoriaan liitettiin myös erilaiset muutokset, jotka vaikuttavat työyhteisöön. Muutokset ovat siirtymätilanteita, vaikkakin luonteeltaan erilaisia kuin edellä esitetyt myönteisiksi koetut erityistilanteet ja juhlistamiset. Työelämää värittävät monenlaiset muutokset, kuten tietoteknistyminen, kilpailun kiristymisen tuoma epävarmuus ja tuottavuuden lisääminen esimerkiksi organisaatiomuutosten keinoin. Lisäksi työelämä uudistuu jatkuvasti, jolloin vaaditaan jatkuvaa oppimisen ja sopeutumisen taitoa. (Kasvio 2007, 30-31.) Työelämässä on uudenlaisia piirteitä, kuten työn sisällölliset muutokset, jotka edellyttävät jatkuvaa omatoimista uudelleen organisoitumista. Työelämän muuttuvien pelisääntöjen on todettu vaikuttavan työn mielekkyyteen sitä vähentävästi. (Järvensivu 2010, 267.) Organisaation elinkaaren aikana on erilaisia epäjatkuvuuksia ja murtumakohtia. Tällä tarkoitetaan erilaisia organisaation sisäisiä muutoksia sekä ulkoapäin tulevia muutospaineita, joihin organisaatiot reagoivat. Työyhteisöt ja niiden kulttuuri ei ole tasaisesti kehittyvää vaan dynaamista, sisäisiin ja ulkoisiin jännitteisiin reagoimista.

Organisaatiokulttuurit eivät siis ole pysyviä ja muuttumattomia, vaikka niissä on erotettavissa toistuvia toimintatapoja. (Paalumäki 2011, 318.)

Aineistosta nousi esiin muutosten ja ulkoisten uhkatekijöiden vaikutukset sekä yhteisöllisyyttä lisäävänä tekijänä että sitä heikentävänä. Työhön vaikuttavat muutokset työyhteisössä liittyivät organisaatiomuutoksiin ja työn sisältöön liittyviin muutoksiin. Organisaatiomuutoksilla tarkoitetaan organisaation rakenteiden muutoksia. Aineisto on työyhteisöstä, jossa työntekijät ovat kokeneet organisaatiomuutoksen, jossa kaksi organisaatiota yhdistyi yhdeksi. Työn sisältöön liittyvät muutokset liittyivät työ- ja toimintatapojen muuttumiseen. Aineiston kokonaisvaltaisen käsittelyn vuoksi esiin tuodaan myös yhteisöllisyyttä heikentävät tekijät, vaikka tutkimuksen huomio kiinnittyy yhteisöllisyyttä tuottaviin tekijöihin.

Organisaatiomuutos aiheutti suuria muutoksia työyhteisössä. Muutos vaikutti konkreettisesti työyhteisön kokoon. Pieneksi koettu työyhteisö kasvoi huomattavasti ja työyhteisöstä katosi hetkellisesti tuttuuden turvallinen tunne. Lisäksi muutos toteutui fyysisenä muuttona isompiin tiloihin. Organisaatiomuutos toi mukanaan myös irtisanomisia, minkä vaikutuksia kuvataan yhteisöllisyyttä heikentäviksi. Organisaatiomuutoksella oli myös yhteisöllisyyttä tuottavaa vaikutusta.

”Työyhteisö oli urani alkuaikoina suhteellisen pieni, vakituksia työntekijöitä oli esimiehen lisäksi noin kymmenen. Työurani loppupuolella lähiyhteisööni kuului 30-40 työntekijää työskennellen kolmessa eri rakennuksessa ja ollen osa monialaista suurta viidensadan työntekijän organisaatiota. Yhteisöllisyys väheni kun ei voinut tuntea henkilökuntaa ja vahtimestarit irtisanottiin ja toimistotyöntekijöitä vähennettiin jatkuvasti ja myös siistijät irtisanottiin ja työ ulkoistettiin.”

Organisaatiomuutos toi alkuun vastakkainasettelua kahden eri työyhteisön yhdistyessä. Organisaatiomuutoksen koetaan vaikuttaneen heikentävästi myös tiedonkulkuun. Myös työtapojen yhdenmukaistamisen koettiin tuovan paineita.

”Työalan laajeneminen ja kasvu työvuosieni aikana oli tuntuvaa. Se näkyi myös työyhteisön nopeana kasvuna. Uusia tehtäväkuvia tuli, organisaatioita muokattiin tiuhaan tahtiin, uusia tekniikoita otettiin käyttöön. Muutos oli ja on jatkuvaa. Muutokset luonnollisesti koettelevat työyhteisön henkeä. Ihan alkuvuosilta muistikuvani on tietty hyvin ruusuinen. Silloin työyhteisö oli hyvin pieni, yhteen työhuoneeseen mahduimme. Asioista sovittiin jouhevasti, olimme nuoria ja innostuneita. Työtä oli paljon. Luotiinhan me ihan uutta.”

Kahden yksikön yhteensovittamisen yhteisöllisyyttä heikentävät vaikutukset tulevat esiin aineistossa moninaisesti ja kohtalaisen samansisältöisesti, kuten seuraavasta otteesta voidaan huomata:

”Tuli muutoksia työyhteisöön kun kaksi täysin eri historian omaavaa yksikköä yhdistettiin isoksi organisaatioksi. Orientaatioperusta oli hyvin erilainen ja näkemykset poikkesivat toisistaan paljon. Tämä oli ”pakkoavioliitto”, jossa tuntui olevan vain häviäjiä. Piti muodostaa isoja yksiköitä rahoituksen järjestämiseksi. Työyhteisössä oli hyvin paljon kyräilyä, kuinka toimitaan ja kumman yksikön toimintamenetelmät tulevat käyttöön. Yhdistyminen koettiin joskus hyvin ahdistavaksi. Työpaikat eivät yhdistyneet fyysisesti vaan molemmat yksiköt toimivat omissa pisteissään mutta yhteisen suunnitelman mukaan.”

Vaikka aineistosta nousee organisaatiomuutoksen haitalliset seuraukset yhteisöllisyydelle, esiin tulee myös muutoksen aikaansaama yhteisöllisyyttä lisäävä kokemus. Erityisesti uusien uhkatekijöiden ilmeneminen lisäsi eri yksiköistä yhteenliitettyjen työntekijöiden yhteisöllisyyttä. Organisaatioiden yhdistyttyä ja vaikeuksista huolimatta uudet muutokset otettiin vastaan yhtenä rintamana. Yhteisöllisyyttä tuotettiin järjestäytymällä vastustamaan uusia muutoksia. Joukkokokoukset ja kannanotot, joissa otettiin kantaa edessä oleviin muutoksiin toimivat paitsi yhteisen asian ajamisena, myös yhteisöllisyyttä tuottavana tapana. Työyhteisöt ovat jatkuvasti liikkeessä reagoiden muuttuviin tilanteisiin. Anu Järvensivu kuvaa työelämän kentän muokkausta ja työelämän muutoksiin suhtautumista erilaisten pärjäämisstrategioiden avulla. Pärjäämisstrategialla Järvensivu tarkoittaa niitä keinoja ja toimintatapoja, joita työyhteisöt ja niiden jäsenet käyttävät selviytyäkseen ja parantaakseen

työn mieleyykkyyttä. (Järvensivu 2010, 184.) Muuttuvassa tilanteessa aineistosta nousi esiin eri yksiköiden työyhteisöjen yhdistymisen vaikeudet, mutta myös yhteisöllisyyttä tuottava yhteenliittyminen yhteisen päämäärän ajamiseksi.

”Yhteisön kasvaessa asiat, tiedonkulku, kaikkien mukana pitäminen ja motivoiminen on haastellisempaa. Ensimmäisen kerran konkreettisesti koin työyhteisön jännitteet kun kahta eri alaa muokattiin yhteen. Vastakkainasettelu kunniakkaan perinteen omaavan alan ja meidän uustulokkaiden välillä oli raastavaa. Kumpikin puolusti vahnaa reviiriään. Sitä edisti vielä se, että olimme vielä erillisissä taloissa. Siinä taistossa kyllä ihmiset väsyivät vaikka arvopohjat olivat aika samanlaisia. Mutta kielellinen ilmaisu oli paikoin erilaista ja toimintatavat poikkesivat. Myös työehtojen keskenään sovittaminen aiheutti ristiriitoja. Vuoropuhelua jatkettiin sunnittelupalaverien avulla mutta ne olivat riittämättömiä ”ilman puhdistamiseen”. Määräajan loppuessa valmista oli tultava ja tuli. Vasta kun henkilöitä siirtyi puolelta toiselle tekemään työtä yhdessä, alkoi yhteistyö orastamaan. Varsinainen yhdessä toimiminen ja työyhteisön voiman ymmärtäminen alkoi mielestäni siitä, kun yhdistynyttä organisaatiota oltiin yhdistämässä osaksi vielä suurempaa organisaatiota. Nyt torpattiin joukolla ylhäältäpäin tulleita tavoitteita, joille oli asetettu tiukka aikataulu. Se tarkoitti joukkokokouksia toisensa jälkeen. Meitä kyllä vähitellen kuunneltiin. Olimme isoin yksikkö tulevaan suryksikköön. ”

Organisaatiomuutos toi mukanaan suoranaisen pelon työpaikan menettämisestä. Tämän uhkatekijän olemassaolo koettiin aineiston perusteella lisäävän yhteisöllisyyttä:

”Kulloisenkin työyhteisön ulkopuolelta kokemamme ymmärtämättömyys tai suoranainen uhka työpaikan lopettamisesta omistajaorganisaation tai kaupungin taholta on lisännyt työyhteisömme koherenssia ja aktivoinut työntekijäkuntaa yhteiseen toimintaan ja kannanottoihin. ”

Aineiston perusteella organisaatiomuutoksen aktiivinen aika heikensi yhteisöllisyyttä. Työyhteisö keinoillaan kuitenkin selvisi organisaatiomuutoksesta. Organisaatiomuutoksessa

korostuu yhteisön kollektiivinen identiteetti, joka ei enää päde kahden yksikön yhdistyessä. Organisaation identiteetistä luopuminen ei suju vaivatta, sillä se sisältää myös erityisen tunneulottuvuuden. (Puusa 2008, 97-98.) Aineistosta nousee esiin kipuilu aikaisemmasta luopumisesta ja uuteen orientoitumisesta. Yhdessä luotu kulttuuri, yhteiset toimintatavat rituaaleineen ja tuttuuden tunne koettiin menetettäneen. Yhteisöllisyyden rakentuminen vie aikaa ja sen rakentuessa luo se muun muassa turvallisuuden tunnetta, ennakoitavuutta sekä sosiaalista ja emotionaalista kiinnittymistä. Yhteisön jäsenet kokivat menettäneensä edellä mainittuja tärkeitä koettuja tekijöitä ja voimavaroja. Yhteisöllisyyttä heikensi myös pelko oman työn menettämisestä ja tuttujen työtovereiden poistuminen yhteisöstä irtisanomisten seurauksena. Organisaatioiden yhdentyminen toi uusia työtovereita, tiloja, ajattelutapoja ja menetelmiä. Yhdistyminen aiheutti vastakkainasettelua, minkä vuoksi käytiin paljon vuoropuhelua. Aineiston perusteella voi päätellä, että yhdistyneessä organisaatiossa toimi ensin kaksi itsenäistä ja erillistä yhteisöä rinnakkain ja yhdentymistä alkoi tapahtua sen myötä, kun kahden yhteisön jäsenet ryhtyivät tekemään yhteistyötä. Yhteisöllisyyden kannalta mielenkiintoista on, miten organisaatiomuutos epävarmuustekijöineen toi myös uudenlaista yhteisöllisyyttä. Aineistossa kuvattiin, miten aikaisemmin omina yhteisöinä toimineet yksiköt muodostivat yhteisen rintaman ajakseen näin yhdessä yhteisiä etujaan ja itselleen merkittäviä asioita. Eri yhteisöjen yhdeksi rakentumista helpotti yhdistyneiden yhteisöjen jäsenten samankaltainen työtausta ja ammatillisuus. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä esitettiin saman ammattitaustan jakavien henkilöiden yhteisöllisyyden voimakkuutta, minkä myös aineisto osoittaa. Organisaatioiden yhdentymisen aiheuttamista vaikeuksista huolimatta aineistossa kuvataan yhteisöllisyyden rakentumista suotuisaan suuntaan.

Organisaatioissa on oma identiteettinsä, normistonsa, sosiaalisten suhteiden verkostonsa ja historiansa. Lopputulemana aineiston perusteella kuitenkin on, että muutosten aikaansaamassa siirtymävaiheessa yhteisöllisyyttä tuotettiin ja lopulta uusi työyhteisö rakentui mielekkääksi.

”Sain tehdä viimeiset kymmenen työvuottani todella hyvässä työyhteisössä. On silti vaikea eriltellä, mitkä tekijät mahdollistivat ja ylläpitivät hyvää yhteisöhenkeä. Tämä työyhteisö syntyi kahdesta erillisestä yhteisöstä. Kokoavana tekijänä toimi ammatillisuus ja suunnilleen samanlaiset työkokemustaustat. Kaikki olivat oman alansa asiantuntijoita. Yhteisöä varmasti tiivistä työpisteen itsellinen hieman ”hylätty” asema. Kun esimiehiä ei ollut

paikalla kuin toisinaan, piti monia asioita hoitaa oma-aloitteisesti porukalla. Se toisaalta pakotti mutta antoi myös mahdollisuuden yhteistyöhön ja keskusteluihin.”

”Työskentelin läpi organisaatiomuutosten, joten työkaverit olivat jokseenkin samat reilujen kahdenkymmenen vuoden ajan. Vasta uusimmassa organisaatiossa yhteisöllisyys rakentui konkreettisesti suotuisaan suuntaan. Ehkä sen mahdollisti oman yksikkömme johto, joka mielestäni ensi kertaa kuunteli jäseniään aidosti ja antoi tilaa toteuttaa työtä yli alarajojen pitäen työntekijöiden tietoja ja taitoja arvossa. Tuntui siltä, että pyrimme yhteiseen päämäärään, laadukkaaseen työn tulokseen, joka on osiensa summa.”

Organisaatiomuutosten lisäksi työn sisältöön liittyvät muutokset vaikuttivat yhteisöllisyyteen. Työn sisältöön liittyvät muutokset ajatellaan tässä siirtymätilanteiksi, joissa edellytyksenä on jonkin käytössä olleen työtavan muuttuminen uudelleenlaiseksi vaikuttaen näin työn sisältöön. Työn sisältöön vaikuttavat muutokset liittyvät uudistuksiin, tietoteknisiin muutoksiin sekä muihin ulkoapäin tuleviin yhteiskunnallisiin muutoksiin ja kehitykseen. Työn sisältöön liittyviin muutoksiin reagoiminen koettiin yhteisöllisyyttä tuottavana. Yhteisöllisyyttä tuotti muutosten vastaanottaminen ja niihin vastaaminen yhdessä. Yhteisöllisyyden tuottamisen tapoina muutostilanteissa oli toisten auttaminen ja tukeminen, parityöskentely sekä yhteisten kannanottojen laatiminen. Työn sisältöön liittyvien muutosten yhteisöllisyyttä tuottavaa vaikutusta ja yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja kuvataan aineistossa seuraavasti:

”Olen nähnyt työssä monet uudistukset. Siis monia suunnitelmia olen ollut tekemässä. Samassa työhuoneessa olevan kollegan kanssa olemme ottaneet käteen kynän ja plokkin ja alkaneet työstämään suunnitelmia. Parityöskentely on tiivistänyt yhteisöllisyyttämme. Tietokoneaikaan siirtyminen lisäsi ainakin aluksi yhteenkuuluvuutta kun osallistuimme tietokonekoulutuksiin. Ajan saatossa uusista tietokoneohjelmista tuli yhteinen huolenaihe ja purnausten kohde. Kiitettävästi olen saanut apua työyhteisössä tietokoneen käytössä.”

”Apua oli saatavilla jos vain osasi pyytää. Ehdotuksia sai aina esittää jonkin asian läpiviemiseksi innovatiivisella tavalla. Yhteisöllisyyttä oli mielestäni

avoimuus ja ennakkoluulottomuus integraatiota kohtaan, mikä johti erilaisiin konkreettisiin toteutuksiin.”

”Työurani alkuvaiheessa työyhteisö otti myös julkisesti kantaa yhteiskunnassamme tehtäviin uudistuksiin ja epäkohtiin. Hyvän työyhteisön kuuluukin elää ja kasvaa yhteiskunnan muutosten kanssa, paikalleen ei saa jäädä pelkästään vanhoja muistelemaan.”

Työn sisältöön liittyvät muutokset liittyvät ympäröivän maailman muuttumiseen ja teknologian kehittymiseen. Muutokset pakottivat työyhteisön jäsenet regoimaan niihin yhdessä, opettelemaan uutta, uudistamaan työtään ja työtapojaan. Työn sisältöön liittyvät muutokset otettiin vastaan yhdessä, mikä johti yhteistyöhön, jonka yhteisöllisyyttä tuottavaa vaikutusta kuvataan tarkemmin luvussa 6.4.

6.2 Yhteisöllisyyden tuottaminen sosiaalisen siteen vahvistamiseksi

Aineiston perustella yhteisöllisyyttä tuotetaan vahvistamalla erilaisin keinoin yhteisön jäsen-ten sosiaalista sidettä. Erityisessä roolissa oli kahvihuone, joka toimi konkreettisena paikkana kohtaamisille. Sosiaalista sidettä vahvistettiin myös erilaisella vapaa-ajan toiminnalla sekä yhdessä aterioimisella. Yhdessä olemiseen panostaminen näyttäytyi itse tarkoituksena, mikä viittaa Tönniesin Gemeinschaft –yhteisöllisyyteen. Tönniesin sosiologian keskeinen kohde on sosiaalinen side ja se, miten toimijat suhtautuvat toisiinsa. Yhteisön jäsenten antautuminen suhteeseen tarkoittaa samalla sitä, että yhteisön jäsenet tunnustavat toisensa suhteen osapuolina. Gemeinschaft –yhteisöllisyydelle on tyypillistä, että sosiaalinen suhde on toiminnan päämäärä eli tarkoitus itsessään. (Aro & Jokivuori 2010, 115.) Sosiaaliset suhteet ovat yhteisöjen liimaa, joka saa aikaiseksi koheesion ja yhteisöön kuulumisen tunteen. Sosiaalisten suhteiden kautta ihminen kiinnittyy yhteisöön, tässä tapauksessa työyhteisöön. Motiivit sosiaalisen siteen vahvistamiseksi voivat olla yksilöllisiä tai yhteisöllisiä. Yhtä kaikki sosiaalisten siteiden vahvistaminen paitsi kiinnittää yhteisöön, kannattelee sen kulttuuria antaen yhteisölle moraalisläännöt. (Palonen 2009, 91, Aro & Jokivuori 2010, 109.)

Tässä luvussa kuvataan kahvihuonetta ja siellä tapahtuvaa toimintaa, vapaa-ajan toimintaa sekä yhdessä aterioimista yhteisöllisyyden tuottamisen keinoina. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat olivat varsin konkreettisia ja niihin liittyvät motiivit näyttäytyvät aktiivisena hakuisuutena yhteisöllisyyteen.

Kahvihuone

Yhteisöllisyyden tuottajana korostui erityisen vahvasti kahvihuoneen merkitys. Kahvihuone koettiin kohtaamispaikkana, jossa yhteisöllisyyttä tuotettiin monin eri tavoin. Kahvihuone mahdollisti kohtaamisia, vuorovaikutusta, työasioihin liittyvien asioiden jakamista, henkilökohtaisten asioiden jakamista, virkistymistukioita ja hengähdystaukoja. Kahvihuoneen merkitystä tuotiin esiin jokaisessa kirjoitelmassa.

Jos tarkastelematta jätetään se, mitä kahvihuoneessa tapahtuu ja keskitytään ainoastaan sen merkitykseen tilana, korostuu tilan funktio. Tila sinällään ei ole paikka kohdata ellei sitä nimenomaan käytetä siinä tarkoituksessa. Se, että tilasta muodostuu yhteisöllisyyttä tuottava kohtaamispaikka, vaatii toistuvaa tapaa käyttää tilaa kohtaamisen mahdollistajana, jolloin tilaan aktiivisesti mennään. Jyrki Pöysä esittää, että yksi työpaikkaa määrittävä ominaisuus on sen sijainti tilassa. Näin työympäristö fyysisine sijoittumisineen ja materiaaleineen kantaa erilaisia työpaikan kulttuurin tarkastelun kannalta olennaisia sosiaalisia merkityksiä. (Pöysä 2012, 57.)

Kahvihuoneessa toteutuneet yhteisöllisyyden tuottamisen tavat korostavat sosiaalisten siteiden merkitystä. Kahvihuonetta paitsi yhteisöllisyyden tuottamisen ympäristönä, myös siellä tapahtuvana toimintana kuvattiin aineistossa seuraavasti:

”Kahvihuone näytteli suurta ja tärkeää osaa yhteisöllisyydessä. Koko henkilökunta oli kahvihuoneessa yhtä aikaa. Kahvihuoneessa kahvitauoilla on henkilökunta jakanut ja saanut paljon toisiltaan. Tavallaan työnohjausta on annettu kahvitauoilla. Siellä on itketty ja iloittu ja oltu asioista tiukastikin eri mieltä mutta rakentavasti toista kunnioittaen. Kahvihuoneessa olemme keskustelleet kulloisestakin maailman tilanteesta, kotiasioista, lastenhoidosta, omien vanhempien hoidosta ja lähisukulaisten tilanteista. Kun on pitkäaikainen työtoveruus ja

luottamus niin on voinut puhua vaikeista asioista kuten sairauksista ja tunteista. Huumori on kantanut.”

”Aamupäivän kahvitauolla oli suuri merkitys hyvän työyhteisön hengelle. Kello kymmenen kahvitauko oli niin mukava, että sinne halusi mennä vaikka työt eivät silloin olisi vielä kaikilla alkanutkaan. Kahvipöydän äärellä käytiin usein melko syvällisiäkin keskusteluja, välillä ammattiasioista, välillä ihan jostain muusta. Esitettiin mielipiteitä ja väiteltiin, kiistojakin oli mutta myös paljon naurua. Kahvitauko irtaannutti hetkeksi intensiivisestä työstä.”

”Oman lukunsa työyhteisön hyvinvoinnille antaisin yhteiselle KAHVIHUONEELLE.”

Kahvihuoneen sisällä tapahtuvana yhteisöllisyyttä tuottavana tapana toimi keskustelu. Keskustelu on aineiston mukaan tutustumista, jakamista, mielipiteiden esittämistä, huumorin viljelyä, informaation tuottamista ja kaikkien yhteisöllisyyttä tuottavaa. Jyrki Pöysän tarkastelussa työpaikan puheenaiheet voivat olla yhteisöllisiä puheenaiheita sisältäen yhteisöön kuuluvien yksilöiden omia asioita, työasioita sekä neutraaleja asioita. Omiin asioihin liittyvällä yhteisöllisellä puheella tarkoitetaan yhteisössä toteutuvaa yksilöiden niin sanottua päivityspuhetta, jossa yksilöt jakavat työn ulkopuolella olevaan elämään liittyviä asioita. Tästä yhteisöllisestä puhetyypistä esimerkkinä voidaan pitää aineistosta esiin nousseita mainintoja puheenaiheista kuten lastenhoito, sairaudet, lähisukulaisten asiat ja kotiasiat. Aineistossa mainittiin luottamus keskeiseksi tekijäksi, joka mahdollistaa edellä esitettyjen asioiden ja tunteiden jakamisen. Omiin asioihin liittyvä yhteisöllinen puhe on osoitus työyhteisön pyrkimyksestä kokonaisvaltaisen ihmiskuvan rakentamiseen työyhteisön jäsenistä. Työasioihin liittyä yhteisöllinen puhe kytkee puheen myös työhön; työn suorittamiseen, työn laatuun, työn arvostamiseen, valvontaan, palkkaukseen, työpaikan ihmisiin tai työn kritisoimiseen. Työasioihin liittyvä puhe ei välttämättä ole aina myönteistä, vaan se saattaa sisältää esimerkiksi juoruilua. Työasioihin liittyvää yhteisöllistä puhetta aineistossa edustaa maininnat ammattiasioista käydyistä keskusteluista, työnohjauksesta ja asioista erimieltä olemisesta. Neutraalilla yhteisöllisellä puheella Pöysä viittaa työpaikan asioiden ja yhteisön jäsenten henkilökohtaisen elämän väliin jäävään neutraaliin, yleisten puheenaiheiden tilaan. Aineistossa neutraalin puheen alueeseen liittyy maininnat keskusteluista kulloisestakin maailman tilanteesta ja puhuminen muusta kuin

työasioista. (Pöysä 2012, 115-128.) Kahvihuone ja siellä käydyt keskustelut tuottavat aineiston mukaan yhteisöllisyyttä. Lisäksi aineistosta nousee esiin, että kahvihuoneessa oli hauskaa. Yhteisön jäsenet kokoontuivat kahvihuoneeseen, vaikka työpäivä ei vielä olisi alkanut, mikä osoittaa yhteisöllisyyden tuottamisen tavan vahvistavan sosiaalista sidettä.

Vapaa-ajan toiminta

Aineistossa korostui erilainen vapaa-ajan toiminta yhteisöllisyyden tuottamisen tapana. Vapaa-ajan toimintaan liittyy retkiä, talkoita, yhteisiä illanistujaisia sekä varainkeruuta yhteisten virkistysten mahdollistamiseksi. Vapaa-ajan toiminnan suunnittelu ja toisinaan toteuttaminenkin toteutui kahvihuoneessa. Vapaa-ajan toiminta osoittautui toiminnaksi, jonka tekemiselle tai toteuttamiselle ei ole olemassa vaatimuksia eikä se ole ohjattua. Toiminta toteutuu työajan ulkopuolella, johon osallistuminen on vapaaehtoista ja sen päämäärä liittyy yksinomaan yhteisöllisyyden ja yhdessä olemisen lisääntymiseen ja ylläpitämiseen, toisin sanoen sosiaalisen siteen vahvistamiseen.

Vapaa-ajan toiminta on työyhteisön epävirallista, niin sanottua informaalia toimintaa, joka rakentuu yhteisön jäsenten suhteiden ja erilaisten motiivien kautta. Työyhteisössä muodostuu paitsi epävirallisia käytänteitä eli sellaisia käytänteitä, joita yhteisön jäsenet ovat ilman ohjausta ottaneet käyttöön, myös epävirallisia vuorovaikutussuhteita. Vuorovaikutussuhteet toimivat osaltaan myös käytänteiden kannattelijoina. Yhteisössä yksilöt ovat siis kollektiivisia toimijoita, joiden välille muodostuu virallisia ja epävirallisia vuorovaikutussuhteita. Viralliset suhteet liittyvät esimerkiksi työnjakoon ja suorittamiseen. Epävirallisia ovat sellaiset suhteet, joissa jäsenet hakevat toisiltaan tukea ja neuvoa, luovat ystävyysuhteita tai hakeutuvat muiden yhdistävien tekijöiden kautta toistensa seuraan. (Janhonen & Johanson 2007, 58.) Työyhteisö toteutti huomattavan paljon epävirallista, vapaa-ajalla toteutuvaa sosiaalista sidettä vahvistavaa toimintaa. Työyhteisön jäsenet eivät lähtökohtaisesti valitse toisiansa, mutta hakeutuminen vapaa-ajalla toistensa seuraan osoittaa yhteisön jäsenten valitsevan toisensa ja muodostaen näin yhteisönsä. Markku T. Hyypä (2005, 42) puhuu me-hengestä, johon hän liittää vahvasti sosiaalisen pääoman käsitteen. Hyypän lisäksi erityisesti Kaj Ilmonen (2010, 10) on kiinnittänyt sosiaalisen pääoman käsitteen myös suomalaiseen kirjallisuuteen. Sosiaalinen pääoma on aineetonta pääomaa, joka muodostuakseen vaatii sosiaalisen verkoston, luottamusta ja vastavuoroisuuden toteutumista. Työyhteisön vapaa-ajalla toteutuva yhdessä

oleminen tuottaa sosiaalista pääomaa vahvistaen näin yhteisön jäsenten sosiaalista sidettä. Sosiaaliseen pääomaan liitetään vahvasti hyvinvointia edistävät vaikutukset. Yhdessä toimiminen ilman vaatimuksia lisääkin työpaikan me-henkeä, jota myös yhteisöllisyydeksi voidaan kutsua.

Työyhteisössä yhteisöllisyyttä tuottavaan vapaa-ajan toimintaan liittyviä tapoja nousee aineistosta esiin seuraavasti:

”Työyhteisön yhteisöllisyyttä ovat voimistaneet myös erilaiset retket.”

”Hyvin pienillä asioilla on merkitystä esimerkiksi henkilökunnan antamien tavaroiden kirpputori tai perennoiden myynti.”

”Työyhteisössä kokoonnuttiin myös työajan ulkopuolella yhteisten virkistystapahtumien merkeissä. Kävimme yhdessä teatterissa, järjestettiin joulun aikaan kranssitalkoita, esitettiin yhteisiä näytelmiä ja pidettiin glögitilaisuuksia.”

”Pidimme kirpputoreja, perennatoreja ja myyjäisiä, jotta saimme rahaa, jotta pääsisimme yhdessä virkistäytymään, retkille lähiseudulle, kylpylään tai teatteriin. Työnantaja ei myöntänyt virkistysrahaa vaan kaikki oli itse hankittava, jos halusi jonnekin työyhteisön kanssa lähteä. Olimme tässä hyvin aktiivisia.”

”Tärkeää on vapaa-ajan yhteiset toiminnot säännöllisesti esim. patikkaretket, yhteiset illanistujaiset, yhteiset ruokailut...”

Vapaa-ajalla toteutuvalla yhdessä olemisella ja tekemisellä on selvästi yhteisöllisyyttä tuottava vaikutus. Aineistosta tulee esiin, että vapaa-ajalla toteutuva toiminta on säännönmukaista ja vakiintunutta. Vapaa-ajan toiminnassa mielenkiintoista on, että siinä toteutui kahtalaista yhteisöllisyyttä tuottavaa toimintaa. Ensinnäkin yhteisö toteutti erilaisia kirpputoreja ja perennatoreja, jotka jo sinällään kielivät yhteisöllisyydestä mutta nämä yhteisen toiminnan muodot sisälsivät samalla tavoitteen. Tavoitteena oli varainkeruu, joka mahdollisti yhteiset retket esimerkiksi kylpylään ja teatteriin sekä muihin virkistymismahdollisuuksiin, kuten illanviettoihin. Yhteisössä vapaa-ajalla kokoonnuttiin toimimaan, jotta voidaan kokoontua viettämään

vapaa-ajalla vielä lisää aikaa yhdessä. Vapaa-ajalla valmisteltiin myös aikaisemmin tulosten käsittelyn yhteydessä esitettyjä erityistilanteita. Vapaa-ajalla toteutuneen toiminnan yhteisöllisyyttä tuottavaa merkitystä korostaa myös yhteisön jäsenten oma aktiivisuus ja tahto yhteisöllisyyden tuottamiseksi huomioiden aineistossa esiintyvä seikka, että työnantaja ei taloudellisesti tukenut työyhteisön yhteisöllistä toimintaa. Jyrki Pöysä toteaa tutkimuksessaan, että työyhteisön epävirallisen toiminnan kautta mahdollistuu sellainen tutustuminen, mikä ei välttämättä toteutuisi työpaikan arkisessa kulttuurissa. Tällöin yhteisön toiminta ei enää ole sidottu työpaikan tarjoamiin puitteisiin vaan perustuu yhteisön jäsenten omaan aktiivisuuteen. (Pöysä 2012, 51.)

Yhdessä ateriointi

Yhdessä ateriointi liittyy yhteisöllisyyden tuottamisen tapoihin, jotka vahvistavat sosiaalista sidettä. Yhdessä aterioiminen näyttäytyy aineiston kuvauksissa runsaasti kuvattaessa sekä kahvihuoneessa että vapaa-ajalla toteutuvia yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja. Lisäksi ateriointi näyttäytyi oleellisena osana myös edellisessä luvussa kuvatuissa siirtymätilanteissa, kuten erityistilanteissa ja juhlistamisissa. Vaikka ateriointi yhteisöllisyyden tuottamisen tapana liittyy myös siirtymätilanteisiin, kuvataan sitä tässä tutkimuksessa sosiaalista sidettä vahvistavana. Ruokailu- ja kahvihetket esiintyvät aineistossa paitsi osana muuta tilaisuutta ja jonkin tilanteen merkityksellistäjänä, myös itsetarkoituksena.

Ateriointi on kautta aikojen ollut sosiaalinen tapahtuma, joka kokoaa ihmisiä yhteen. Ateriointi on sen itsestään selvän luonteen lisäksi tapa tuottaa ja kertoa tarinaa, osoittaa asioille merkityksiä, kieliä kulttuurista ja juhlistaa erilaisia tilanteita. Aterioinnin ympärille rakentuu sosiaalinen prosessi. Monet kohtaamiset rakentuvat aterioinnin ympärille, olkoonkin kysymys perheen aterioinnista, kutsusta kahville, lounastapaamisista, merkkipäivien juhlistamisista, illanvietoista ja niin edelleen. Sanonnat, kuten keittiö on kodin sydän tai ruoka on yhteisön sydän, vaikuttavat varsin paikkansapitäviltä. (Mechefske, 2017, 172-174.)

Ateriointi yhteisöllisyyden tuottamisen tapana ja sosiaalisten siteen vahvistajana tuli aineistossa esiin seuraavasti:

”Työpaikalla oli tapana, että kaikki kokoontuivat yhteiselle aamupalalle kello kymmenen tauolla. Tämä oli hyvin poikkeavaa verrattuna edelliseen työhön, jossa itsekseen keitti kahvia ja söi yksin jos ehti. Yksi työntekijöistä haki aamupalatarvikkeet ja järjesti aamupalan. Maksoimme muutaman lantin kuukaudessa tästä. Tämä kuitenkin loppui organisaatioiden yhdistymisen myötä. Aamupalalla usein pohdittiin päivän tapahtumia ja ajankohtaisia uutisia. Nämä ovat jääneet hyvin mieluisina muistoina mieleen.”

”Työyhteisössä pidettiin glögitilaisuuksia.”

”Vapaa-ajan yhteiset toiminnot kuten yhteiset illanistujaiset ja yhteiset ruokailut lisäsivät yhteisöllisyyttä.”

”Keväällä kauden päätösjuhlan jälkeen oli myös usein tapana päättää kausi yhteisellä lounaalla jossain paikallisessa ravintolassa.”

Luvussa 6.1 esitettiin siirtymätilanteisiin liittyviä yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja. Alla esitettävät otteet aineistosta toistetaan, jotta näkyviin tulee aterioinnin merkitys yhteisöllisyyden tuottamisen tapana kokonaisuudessaan.

”Tavaksi muodostui järjestää pikkujoulut nyyttäriperiaatteella ennen joululomalle lähtöä. Palkitsimme itseämme hyvin tehdystä työstä syyskauden päätteeksi; nautimme runsaan aterian, lauloimme ja leikimme.”

”Meidän yhteisöllisyyttä kasvattivat myös yhdessä järjestetyt kahvihuoneen pikkujoulut ynnä Runebergin päivät kisoineen ja visoineen.”

”Kaiken kiireen keskellä omat spontaanit pikkujoulut ja runokahvit lisäsivät yhteisöllisyyttä.”

”Runebergin päivänä muisteltiin Runebergiä runokahveilla, joihin osallistujat toivat lempirunojaan. Oli myös leikkimielisiä visailija kirjallisuuden tiimoilta.

Syötiin tietysti Runebergin torttuja. Tärkeää on vapaa-ajan yhteiset toiminnot säännöllisesti esim. patikkaretket, yhteiset illanistujaiset, yhteiset ruokailut...”

Aterioinnille annetut merkitykset liittyivät työpäivän aikana toteutuviin taukoihin, erityistilanteisiin kuten kausittaisiin merkkipäiviin, palkitsemiseen sekä itsetarkoituksenaan toimivaan yhteisen ajan viettämiseen. Aineistosta nousee esiin ruokailutilanteiden yhteisöllisyyttä tuottava merkitys paitsi aterioinnin mahdollistamalla kokoontumisella, myös siinä, että aterioinnin valmisteluprosessia toteutettiin yhdessä. Yhdessä toteuttamiseen viittaavat aineiston otteet, kuten nyytikestiperiaatteella aterian toteuttaminen ja yhdessä järjestetyt kahvihuoneen pikkujoulut ja Runebergin päivät. Yhdessä ateriointi sekä siihen liittyvät valmistelut liittyvät myös vertaisuuteen; saman pöydän äärellä olemiseen. Titta Tuohinen esittää artikkelissaan, että yhdessä aterioinnin eli saman ruuan jakaminen on vahvoja vertaisuuslatauksia sisältävä toiminto. Yhteisillä juhlilla, syömisellä, juomisella ja ilonpidolla on tärkeä rooli vertaisuuden kokemuksen uusintamiseksi. (Tuohinen 2000, 250-251). Aterioinnin vertaisuuteen viittaava merkitys korostaa yhteisöllisyyteen liittyvää kuulumisen tunnetta vahvistaen näin sosiaalista sidettä. Työyhteisössä on ateriointiin liittyviä perinteitä. Tottumuksineen yhteisöt joutuvat aina päättämään, mitä tapoja hylkäävät, mitä mahdollisesti muuttavat ja mitä uusintavat ennallaan. Näin yhteisö arvioi tapojensa merkityksiä, tässä tapauksessa yhdessä ateriointia ja jatkaessaan perinteen toteuttamista, yhteisö valitsee perinteen jatkamisen. (Etzioni 2004, 4.)

6.3 Yhteisöllisyyden tuottaminen viihtyisyyden ylläpitämiseksi

Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat liittyvät työympäristön viihtyisyyden ylläpitämiseen. Ympäristön esteettisyyden lisäksi viihtyisyyttä ja yhteisöllisyyttä lisäsi työympäristön pieni koko sekä työhuoneiden sijoittuminen toisiinsa ja yhteisiin tiloihin nähden. Vaikka työympäristön rakenteelliset ja fyysiset tekijät vaikuttavat aineiston perusteella yhteisöllisyyteen ja viihtyisyyteen, ovat ne tekijöitä, jotka tulevat annettuina eikä työyhteisön jäsenet voi niihin aktiivisesti vaikuttaa. Erityisesti sen, että työhuoneissa on useampi henkilö, työhuoneet sijaitsevat lähekkäin ja kahvihuone on keskeisellä paikalla, koettiin vaikuttavan yhteisöllisyyteen myönteisesti. Työympäristön sijainti tilassa on merkittävä työpaikkaa määrittävä ominaisuus, sillä ympäristön materiaallinen ja eloton ulottuvuus luo myös sosiaalisia merkityksiä. Nämä merkitykset ovat luonteeltaan passiivisia, sillä harvoin työyhteisö on päässyt niitä luomaan. (Pöysä

2012, 56-57.) Tuloksia esitettäessä ei käsitellä työympäristön yhteisöllisyyttä tuottavaa rakennetta tai tilojen sijoittumista, sillä niihin ei liity yhteisöllisyyden aktiivista tuottamista.

Viihtyisyyden ylläpitäminen on aktiivista toimintaa, joka tutkimuksen aineiston perusteella on yhteisöllisyyttä tuottavaa. Viihtyisyyden ylläpitäminen osoittautui kotoisan tunnelman ja lämmi-
minhenkisyden luomiseksi, kausivaihtelut huomioivaksi koristeluksi ja erilaisten viihty-
syyttä luovien välineiden kuten kukkien ja tekstiilien käytöksi. Pöysän mukaan esimerkiksi
työhuoneen sisustaminen edustaa aktiivista pyrkimystä vaikuttaa omaan symboliseen ympä-
ristöön. Visuaalinen ympäristö kuvastaa työpaikalla tehtävän työn luonnetta, organisaatiokult-
tuurin henkeä sekä yksittäisten työntekijöiden intressejä. (Pöysä 2012, 57, 63.) Myös tämän
tutkimuksen aineistosta nousi esiin yksittäisten työntekijöiden intressit viihtyisyyden ylläpitä-
miseksi. Aineiston perusteella koettiin yhteisöllisyyttä tuottavaksi teoksi sen, että jotkin työ-
yhteisön jäsenistä olivat ottaneet roolikseen viihtyisyyden ylläpitämisestä huolehtimisen. Eri-
laisia rooleja yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa kuvataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Viihtyisyyden merkitys yleisesti tuli aineistossa esille seuraavasti:

*”Tiloista ei ole puuttunut lämmi-
henkisyys.”*

”Tiloissa on ollut ikkunaverhoja ja kukkia.”

”Työympäristön viihtyvyys on erittäin merkittävä tekijä.”

”Myös asiakkaat antoivat palautetta viihtyisistä tiloista.”

Aineisto osoittaa, että viihtyisyydelle annetaan merkitystä paitsi yhteisöllisyyden kannalta, myös siinä, miten asiakkaat kokevat tilan eli minkälaisen viestin työyhteisö haluaa itsestään antaa. Samalla kun viihtyisyyttä tuotetaan työyhteisöä itseään varten, luodaan työympäristön avulla organisaatiotasolla annettavaa kuvaa organisaatiosta. Organisaatiokulttuuri ilmenee eri-
laisilla tasoilla, artefaktien, arvojen ja perusoletusten tasolla. Tasot ulottuvat helposti havaitta-
vasta vaikeasti havaittavaan. Artefaktien tasolla on organisaation näkyvät ja konkreettiset ra-
kenteet ja prosessit, jotka ovat helposti ja nopeasti aistittavissa ja todettavissa. Tasolle sijoittu-
vat ihmisen rakentama fyysinen ja sosiaalinen ympäristö, kuten aineistossa esiintyvä

ympäristö, jota tarkoituksellisesti rakennettiin viihtyisäksi ja lämminhenkiseksi käyttäen erilaisia välineitä halutun tunnelman luomiseksi. (Schein 2009, 30-31, Schein 1987, 32-33, Paalunmäki 2011, 322.)

Kuten edellä on todettu, viihtyisyyden koetaan lisäävän yhteisöllisyyttä. Viihtyisyys ei synny itsestään vaan sitä pitää aktiivisesti tuottaa, jolloin viihtyisyyden ylläpitämisestä tulee aineiston mukaan yhteisöllisyyttä tuottava tapa. Viihtyisyyden merkitys tunnustettiin ja tunnistettiin aineistossa osoittamalla kiitollisuutta viihtyisyyttä ylläpitäville henkilöille seuraavasti:

”Erityinen kiitos työyhteisön viihtyvyyden parantamisesta kuuluu tietyille henkilöille. He ovat olleet keskeisiä siinä, että vuodenaikojen vaihtuminen ja juhlapyhien tunnelmat ovat näkyneet koko talossa.”

6.4 Yhteisöllisyyden tuottaminen järjestyksen ylläpitämiseksi

Yhteisöllisyyden tuottamisen tapojen neljäs kategoria liitettiin järjestyksen ylläpitämistä tavoittelevaan toimintaan. Aineiston perusteella yhteisöllisyyttä tuotetaan erilaisten ominaisuuksien ja roolien avulla, yhteistyön tekemisellä sekä organisaation virallisilla yhteisöllisyyttä tuottavilla käytännöillä. Tuloksia analysoitaessa tehtiin oletus, että joukko yhteisöllisyyttä ylläpitäviä tapoja toimivat eräänlaisina sosiaalistajina ja yhdenmukaistajina osoittaen, minkälainen toiminta ja käyttäytyminen työyhteisössä on toivottavaa ja sopivaa toimien näin järjestystä ylläpitävinä tapoina ja käytänteinä.

Yhteisöön kasvaminen on sosiaalistumisprosessi, jossa omaksutaan yhteisön kulttuuria, normeja, arvoja ja sääntöjä. Yhteisöissä muodostuu jäsentensä toimintaa säätelevä järjestelmä, joka yhdenmukaistaa jäsenten toimintaa ja käyttäytymistä ilmaisten millainen toiminta on sallittua ja millainen kiellettyä. Työyhteisöön sosiaalistumisen takana on usein yhdenmukaisuuden paine. Sosiaalistuminen on eräänlaista hiljaisen tiedon omaksumista. (Aro & Jokivuori 2010, 111, Paasivaara & Nikkilä 2010, 76). Työyhteisö näyttää pienois-kulttuurina, ryhmänä, jossa on kirjoittamattomat sääntönsä, tapansa ja arvostuksensa. Samalla kun yhteisössä muodostuu omanlaisensa kulttuuri, rakentaa se kollektiivista identiteettiä, jonka sen jäsenet enemmän tai vähemmän omaksuvat. (Sulkunen 2003, 69-70.) Aineiston perusteella työyhteisöllä on sellaisia yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja, joilla ohjataan tietäntyyppiseen

toimintaan ja käyttäytymiseen. Lisäksi aineisto kielii, millaisia ominaisuuksia työyhteisön jäsenissä pidetään arvostettavina. Yhteisöllisyyttä tuottamalla tuotetaan samalla järjestystä. Valtaosa järjestystä ylläpitävistä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista nousee aineiston perusteella työyhteisöstä itsestään, mikä on ilmaisu työyhteisön itsesäätelystä.

Henkilöihin liittyvät ominaisuudet

Aineiston perusteella henkilöiden ominaisuudet vaikuttavat yhteisöön sekä yhteisöllisyyttä tuottavasti että yhteisöllisyyttä heikentävästi. Lisäksi yhteisöllisyyteen vaikuttaa esimiehen rooli. Henkilöiden ominaisuuksien kuvaukset tuovat esille, minkälaisia ominaisuuksia arvostetaan. Yhteisöllisyyden tuottamisen tapana voidaan aineiston perusteella pitää tietynlaisten ominaisuuksien omaksumista ja näiden vastaisen käyttäytymisen välttämistä. Ominaisuudet vaikuttavat lähes säännöiltä tai normeilta, odotukselta lunastaa yhteisön jäsenyys normeja noudattamalla. Toimiakseen yhteisöllisyys tarvitseekin pelisäännöt ja normit, mielellään sellaisena, että ne ovat kaikkien yhteisön jäsenten tiedossa. Aineistossa esiintyvät ominaisuudet muistuttavat normeja, joiden avulla ilmaistaan ristiriitaa sen välillä, minkälaisia ominaisuuksia toivotaan ja minkälaisia paheksutaan. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 82-83, Alasuutari 2007, 79-80.)

Yhteisöllisyyttä tuottavia ominaisuuksia on aineiston perusteella luottamus, kuuntelemisen taito, vastuullisuus, kunnioittaminen, kriittisyys, ahkeruus, motivoituneisuus, itsensä kehittämisen halu, sitoutuminen työhön ja huumori. Ominaisuudet liitetään paitsi työtoveruuteen myös sujuvan yhteistyön pohjaksi. Kuvausten perusteella piirtyy kuva toivotusta työtoverista. Yhteisöllisyyttä tuottavia ominaisuuksia henkilöissä kuvataan aineistossa seuraavasti:

”Henkilöt ovat olleet työhönsä sitoutuneita ja vastuullisia. Yhtenä yhdistävänä tekijänä on ollut ahkeruus ja ne, jotka eivät halunneet tai jaksaneet tehdä paljon töitä niin yleensä he myös siirtyivät muualle.”

”Kun on pitkäaikainen työtoveruus ja luottamusta niin on voinut puhua vaikeistakin asioista. Huumori ja kuulluksi tuleminen on kantanut.”

”Hyvässä työyhteisössä saa olla oma itsensä, voi kertoa mielipiteitään avoimesti ja kokee olevansa hyväksytty. Hyvässä työyhteisössä työntekijät ovat

motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä, kokevat sen mielekkäänä ja kehittävät itseään. ”

”Hyvää työyhteisöä ei varmaan voi luoda millään yleisellä määräyksellä tai hyvän työilmapiirin julkisella hehkutuksella. Sen on lähdettävä itsestään. Jokainen voi tehdä jotain sen hyväksi, keittää joskus kahvit, siivota pöydän, auttaa työkaveria jossain ongelmatilanteessa jne. Ei siis mitään ihmeitä vaan pieniä arkisia asioita, ystävällisyyttä ja positiivisuutta. Toki pitää olla rakentavasti kriittinen. Selvää on tietysti, että työyhteisöä eikä työkavereita ei pidä ”mollata” ulkopuolisille. Luottamus työkavereiden välillä on näet keskeistä hyvälle työyhteisölle. Se ei synny hetkessä vaan hiljalleen luottamuksen kasvun myötä.”

”Hyvän työyhteisön merkki on kyky kuunnella, luottaa ja välittää toisistamme.”

”Me –henki liittyy yhteisöllisyyteen. Toisen henkilön ammatin ja toisen kollegan arvostaminen. Hiljaisen tiedon hyväksikäyttö, ei mollaaminen. Arvostaa omaa työyhteisöään ja tekee innostuneesti ja pyyteettömästi töitä sen hyväksi. Yhteisöllisyyttä lisää toisten kuunteleminen.”

”Mukavat työkaverit muodostivat työyhteisön, jossa oli helppo toimia ja jossa arvostettiin kunkin ammattitaitoa.”

”Hauskaa oli hassutella yhdessä.”

”Yhteisöllisyyttä kasvattivat erilaiset persoonat. Ja se, että näille persoonallisuuksipiirteille voitiin nauraa kuitenkin pilkkaamatta.”

Aineistosta nousi esiin yhteisöllisyyttä tuottavana tekijänä turvallisuuden tunne, mikä liitetään tässä seuraukseksi siitä, että yhteisön jäsenet toimivat myönteisinä pidettyjen ominaisuuksien mukaisesti.

”Saa olla oma itsensä.”

”Uskaltaa kertoa mielipiteensä.”

”Kokee olevansa hyväksytty.”

Edellä esitettiin, minkälaiset henkilöiden ominaisuudet tuottavat aineiston perusteella yhteisöllisyyttä. Lisäksi esiin tuli ominaisuuksia, joilla on yhteisöllisyyttä heikentäviä vaikutuksia. Nämä tuodaan esiin aineiston kokonaisvaltaisen käsittelyn vuoksi, vaikka tutkimuksessa keskitytään yhteisöllisyyttä tuottaviin tekijöihin. Yhteisöllisyyttä heikentävät ominaisuudet ovat ymmärrettävästi vastakohtia tai edellä esitettyjen myönteisiksi koettujen ominaisuuksien puuttumista. Yhteisöllisyyttä heikentäviksi ominaisuuksiksi mainittiin kateus, pelko, kyräily, haluttomuus käyttää omaa aikaa, yksin tekeminen ja kuppikunnat. Yhteisöllisyyttä heikentäviä ominaisuuksia ja käyttäytymistä kuvattiin aineistossa seuraavasti:

”Esimies tuki opiskeluamme mutta kaikilta kollegoilta ei ymmärrystä tullut. Oliko ollut kateutta tai pelkoa mutta onneksi meitä oli useampi, niin tuimme toinen toisiamme.”

”Halukkuus tehdä vapaaehtoistyötä työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ei kiinnosta. Itsekkyyks on vallannut jalansijaa.”

”Erilaiset kuppikunnat työyhteisössä, jotka vaikeuttavat koko työyhteisön toimintaa, ovat yhteisöllisyyden jarru. Yhteisöllisyyteen kuuluu myös tiedon jakaminen, ei sen pimittäminen.”

Työyhteisöä voidaan pitää pienoiskulttuurina. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä valotetaan työyhteisön yhteisöllisyyteen perustuvaa makro- ja mikrotasoa. Työyhteisön jäsenten yhteisöllisyyteen vaikuttavat ominaisuudet liittyvät mikrotason näkökulmaan, jossa voidaan tarkastella yksilöiden panosta yhteisöllisyyteen. Yhteisöllä on kirjoittamattomat sääntönsä ja tapansa ja erilaiset erottelut tuovat niitä puhtaimmin esille. (Sulkunen 2003, 69.) Kuten tutkimuksen aineiston tarinoiden otteissakin kuvataan, yhteisöllisyyteen ei voida pakottaa vaan se pohjautuu vapaaehtoiseen valintaan toimia yhteisöllisyyttä tuottavasti. Tällöin yhteisöllisyys koostuu jäsentensä suhteista, ominaisuuksista, vapaaehtoisesta panoksesta ja todennäköisesti

jossakin määrin myös valinnasta tuoda esiin niitä ominaisuuksia, jotka tuottavat yhteisöllisyyttä. Luottamus, jota myös aineistossa kuvataan, on merkittävä osa yhteisöllisyyden kivijalkaa.

Yhteisön jäsenten toimintaan vaikuttavat normit, joiden mukaan yhteisössä oletetaan toimittavan. Pertti Alasuutari esittää normien olevan ilmauksia, jotka kuvaavat ristiriitaa sen välillä, kuinka asioiden nähdään olevan tai millaisina niiden halutaan olevan. Alasuutarin mukaan sosiaalinen paine, esimerkiksi paheksunnan ilmaukset, toimivat esteenä normeista poikkeamiselle. Sosiaalisen järjestyksen selkärankana toimivat rutiinit ja normit nousevat esiin vasta yhteisön kriisitilanteissa. Sosiaaliset sopimukset asettavat yksilön vastatusten yhteisön kanssa vaikuttaen yksilön käsityksiin ja toimintatapoihin. (Alasuutari 2007, 79-80.) Normeihin viitataan aineiston otteessa, jossa kuvataan merkittäväksi yhteisön jäsenten sitoutuminen, vastuullisuus ja ahkeruus ja joiden puuttumisen seuraukseksi on todettu työkaverin siirtyminen muualle. Kun tarkastellaan tarkemmin edellä mainittua otetta aineistona olleesta tarinasta, voidaan ajatella, että yhteisössä on sosiaalinen sopimus käyttäytymisestä; kuuntelemisen, luottamuksen, uutteruuden puuttumisesta ja sosiaalisen sopimuksen rikkomisesta seuraa jotakin, kuten tarinassa mainittu muualle lähteminen.

Yhteisöllisyyttä tuottavien ominaisuuksien vastaparina aineistosta nousee esiin sellaisia ominaisuuksia, joiden koetaan heikentävän yhteisöllisyyttä. Nämä ominaisuudet liittyvät paitsi yhteisöllisyyttä tuottavien ominaisuuksien puuttumiseen, myös selkeästi yhteisöllisyyttä heikentäviin tekijöihin. Yhteisöllisyyttä heikentävien vaikutusten mainitseminen viittaa normiin korostaen sen rikkomista. Normien olemassaolo on näkyvissä juuri siksi, että niistä poikkeaminen tulee huomioduksi ja paheksutuksi. Normeja valvotaan, vaikka valvonta ei olisikaan yhteisössä avoimesti näkyvissä. (Sulkunen 2003, 104.) Markku T. Hyypä painottaa työyhteisön luottamusta todeten sen olevan työhyvinvoinnin välttämätön lähde. Hyypä kuvaa luottavaisuutta oletuksena, että hyväntahtoisuus, johon aineiston kuvaukset viittaavat, kuuluu yhteisön jäsenten ominaisuuksiin. Jos näin ei ole, muodostuu epäreiluuden kokemus esimerkiksi siitä, että yhteisön jäsen antaa vapaaehtoisen panoksen yhteisen hyvän eteen huomaten, että kaikki eivät toimi samoin. Aineiston ote, jossa kuvataan itsekkyyttä ja haluttomuutta toimia yhteisön hyväksi, viittaa edellä esitettyyn epäreiluuden kokemukseen. Kateudella, johon aineistossakin viitataan, on yhteisössä tuhoisat seuraukset. (Hyypä 2005, 33-42.)

Aineistosta esiin nousi myös esimieheen liittyviä ominaisuuksia. Oteissa ei ole viittausta yhteisöllisyyteen, mutta liitanta lieene ilmeinen kirjoitelmien aiheiden liittyessä yhteisöllisyyden tuottamiseen. Esimiehen yhteisöllisyyttä tuottavina ominaisuuksina voidaan aineiston perusteella pitää sitä, että esimies on tasapuolinen, selkeästi johtajan roolissa, kykenevä tekemään vaikeitakin päätöksiä eikä pyri olemaan kaikkien kaveri. Todennäköisesti edellä esitettyjen yhteisöllisyyttä tuottavien ominaisuuksien puuttuminen koetaan yhteisöllisyyttä heikentäväksi. Esimiehen ominaisuudet liittyvät vahvasti myös tämän rooliin.

”Esimiehen persoonalla on vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin.”

”Hyvä esimies, joka kohtelee kaikkia tasapuolisesti ja on valmis tekemään kipeitäkin päätöksiä tasapuolisesti.”

”Hyvä johtaja ei voi olla aina kaikkien kaveri!”

Yhteisöllisyyden puute on organisaatioiden polttavin ongelma, toteaa Jouko Kajanoja artikkelissaan *Kokemuksia yhteisöllisyyden rakentamisesta -johtajan kymmenen avainta*. Yhteisöllisyyden puute tekee yhteisöllisyyden rakentamisesta johtamisen vaativimman tehtävän, jossa johtajuutta punnitaan. (Kajanoja 2009, 179-180.) Aineiston oteissa johtajalta odotetaan erityisesti tasapuolisuutta. Johtajan tehtävänä on valvoa rajojen noudattamista, jotta yhteisö välttyy siltä, että sen jäsenet ylittävät rajoja tai liukuvat perustehtävästä. Hyypä tuo esiin erilaisten työpaikkoja vertailevien tutkimusten osoittavan, että epäreilu johtajuus on yhtenä syynä työyhteisön pahoinvointiin ja tätä kautta poissaoloihin ja tuottamattomuuteen. Yhtenä ratkaisuna luottamuksen ja reiluden kokemukselle voidaan pitää kunnollista tiedottamista. Työyhteisöjen työtoveruutta ja sosiaalista tukea on mahdollista lisätä, mutta sitä ennen on poistettava kiire ja aiheet kyräilylle. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 82-83, Hyypä 2005, 39-40.)

Roolit

Aineistossa nimettiin työyhteisön jäsenille erilaisia rooleja, joiden koettiin tuottavan yhteisöllisyyttä. Roolin käsite liittyy läheisesti edellä esitettyihin myönteisiin, yhteisöllisyyttä tuottavien ominaisuuksien kuvaamiseen. Ominaisuuksilla kuvattiin tietynlaista toivottua

käyttäytymistä, joka toimi normin tavoin tavoitellen yhdenmukaisuutta ja luoden näin järjestyä. Samoin kuin normi, on rooli sosiaalisen vuorovaikutuksen ja sosiaalisten suhteiden muotoja kuvaava käsite (Sulkunen 2003, 106). Normien ja roolien välinen ero on siinä, että normit viittaavat käyttäytymisen yhdenmukaisuuteen ja roolit taas selittävät hyväksyttyä erilaisuutta. Roolit ovat luonteeltaan usein sellaisia, että henkilöt joko sisäistävät roolin mukaisen toimimisen lähes automaattisesti tai omaksuvat sen vähitellen roolin omaksumisen myötä. (Sulkunen 2003, 106-108.) Rooleilla yhteisöllisyyden tuottamisessa viitattiin aineistossa tiettyihin henkilöihin, joiden koettiin omaehtoisella toiminnallaan erityisesti tuottavan ja ylläpitävän yhteisöllisyyttä. Esiin nostettiin henkilöitä sekä nimillä että ammattinimikkeillä, joita ei tässä mainita. Tiettyjen henkilöiden roolien yhteisöllisyyttä tuottava panos liitettiin tilojen viihtyisyydestä huolehtimiseen, juhlahetkien ja erityistilanteiden huomioimiseen ja koristamiseen sekä erilaisten yhteisten hetkien järjestämiseen. Koska aineistossa viitattiin rooleihin ja osoitettiin näin niiden merkitys, tulkitaan tässä roolien olemassaolo myös järjestystä ylläpitävänä. Rooleihin viitattiin aineistossa seuraavasti:

”Työyhteisöömme kuuluneet ammattinimike A ja ammattinimike B ovat erityisesti ylläpitäneet yhteisöllisyyttä.”

”Ammattinimike A, vuosikymmeniä talossa toiminut auttoi aina kaikessa, hän tiesi ja tunsu talon asiat.”

”Erityinen kiitos työyhteisön viihtyvyyden parantamisesta kuuluu tietyille henkilöille. He ovat olleet keskeisiä siinä, että vuodenaikojen vaihtuminen ja juhlapyhien tunnelmat ovat näkyneet koko talossa.”

Tutkimuksen aineiston tuottaneiden henkilöiden työyhteisössä oli todennäköisesti useampia erilaisia rooleja kuin aineistossa on kuvattu. Aineiston mukaan yhteisöllisyyttä tuottavat roolit liittyivät esteettisyyden ja viihtyisyyden luomiseen, mitä luvussa 6.3 kuvattiin. Viihtyisyyden lisäksi tietyillä henkilöillä oli oma roolinsa tunnelman luomisessa, kausivaihteluissa ja tilojen koristamisessa juhlapyhien mukaan. Lisäksi aineistossa korostuu auttajan ja neuvojan rooli kuvauksella, että henkilö tiesi ja tunsu talon asiat ja auttoi aina kaikessa. Roolit ilmaisevat usein ihmisen arvomaailmaa, taipumuksia ja mielenkiinnon kohteita. Roolit voivat olla joko itse omaksuttuja tai annettuja. Esimerkiksi viihtyisyyden tuottajan roolin omaksuneet

henkilöt ovat alun perin saattaneet omasta tahdostaan ottaa huolehtiakseen viihtyisyydestä. Toistaessaan rooliaan heihin on alkanut kohdistua rooliin liittyviä odotuksia. Kukaan ei voi muodostaa omaa rooliaan yksinään, rooli kun ei muodostu itse käyttäytymisestä vaan käyttäytymiseen kohdistetuista odotuksista (Sulkunen 2003, 107). Aineistossa kuvataan talossa pitkään toiminutta henkilöä ja sitä, että hän auttoi aina kaikessa. Todennäköisesti auttaminen ja neuvominen olivat osa häneen kohdistuvaa roolia, mikä johtui pitkästä työhistoriasta sekä yhteisesti tunnustetusta kokemus- ja tietopääomasta. Auttajan ja neuvojan rooli, koska se perustuu pitkään työhistoriaan työyhteisössä, on eräänlainen statusrooli. Statusrooleille on olemassa peruste, niitä ei hankita vaan ne saadaan. Statusrooleista, kuten muistakin rooleista voi olla hankala päästä eroon. Jotkin roolit tunkeutuvat niin lähelle persoonallisuutta, että ne seuraavat henkilöitä useilla heidän elämänalueillaan.

Yhteistyö

Aineiston perusteella yhteisöllisyyttä tuottaa työn tekeminen yhdessä, yhteiset projektit, uuden suunnittelu ja kehittäminen yhdessä. Yhteistyöllä viitattiin työn tekemisen tapoihin, ei erityisenä yhteisöllisyyttä tavoittelevana toimintana, mikä vuoksi yhteistyö liitetään tässä keinoksi ylläpitää järjestystä. Yhteistyön tekeminen edellyttää edellä käsiteltyjä ominaisuuksia sekä rooleja. Onnistuneen yhteistyön lähtökohtana voidaan pitää sellaisten ominaisuuksien omaksumista sekä roolien ottamista, joiden avulla asettaudutaan yhteistyön äärelle. Myönteinen yhteisöllisyys työyhteisössä edellyttää sujuvaa yhteistyötä, jolle on ominaista tietoisuus tavoitteista sekä yhteisön valmius tavoitteiden edellyttämiin joustoihin ja muutoksiin. (Paasi-vaara & Nikkilä 2010, 84-86.) Aineistossa esiintyvät yhteistyön kuvaukset viittaavat työn organisoimisen tapaan, jossa työntekijät ja työtehtävät on järjestetty horisontaalisesti niin, että työntekijät yhdessä suunnittelevat tavoitteen mukaisesti työtään. Aineistossa esitetyt yhteistyön tekemisen tavat ovat työn organisoimisen tapoja, jotka muodostuvat yhteisöissä sosiaalisiksi käytänteiksi (Järvensivu 2010, 109-110, Henttonen & Lapointe 2015, 60.) Yhteistyötä yhteisöllisyyden tuottamisen tapana tuotiin aineistossa esiin seuraavasti:

”Parityöskentely tai tiimityö kollegojen kanssa on tiivistänyt yhteisöllisyytämme.”

”...tärkeää tuollaisissa keskusteluissa on erilaisten mielipiteiden esilletulo ja niiden kyseenalaistaminen ja testaaminen. Kukaan ei ole kaikkietävä, toisilta voimme oppia uutta ja kehittyä itekin.”

”...työn suunnittelussa otimme uuden käytännön ja muodostimme eri tieteenaloista kolmikannat. Meillä oli erilaisia yhteisiä projekteja.”

”Yhteisöllisyyttä lisää yhdessä tekeminen, toisten kuunteleminen ja yhdessä suunnitteleminen.”

”...kun työtä toteutetaan yli osaamisalojen pitäen eri työntekijöiden tietoja ja taitoja arvossa tuntui siltä, että pyrimme yhteiseen päämäärään, laadukkaaseen työhön, joka on osiensa summa.”

”Yhteisöllisyyttä oli avoimuus ja ennakkoluulottomuus integraatiota kohtaan minkä johti konkreettisiin toteutuksiin.”

Yhteistyön kuvaukset liittyvät selkeästi työn tavoitteellisuuteen, kehittämiseen ja päämäärätietoisuuteen. Kehittämisorientaatio yhteistyön tekemisessä tulee esiin kuvauksilla yhteisistä projekteista, uuden suunnittelemisesta, yhdessä kehittämisestä, uuden oppimisesta, testaamisesta ja tiimityöstä. Erityisesti osaamisaloja ylittävän yhteistyön koettiin lisäävän yhteisöllisyyttä. Moniammatillinen ryhmätyöskentely on osoitettu tehokkaaksi ja taloudelliseksi yhteistyön muodoksi työyhteisöissä. Tällaisessa ryhmässä eri ammattiryhmien tietotaito yhdistyy perustehtävän suorittamiseksi ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijöille moniammatillinen yhteistyö on tärkeää, sillä se mahdollistaa hyvän tiedonkulun, ammattiryhmien keskinäisen tiedonvälityksen työhön liittyvistä asioista sekä konkreettisen kokemuksen osallistumisesta yhteisen toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Yhteistyössä osallistuvien näkemykset laajenevat aikaansaaden oppimista, ammatillista kehittymistä sekä keskinäisen tukiverkoston ja työtoveruuden muodostumista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 70.)

On mielenkiintoista, että samalla kun työ yksilöllistyy, korostuu työelämässä yhteistyön merkitys yhteisöllisyyttä tuottavana tekijänä. Jussi Onnismaa ja Susanna Gardemeister suosittelevatkin ajan ja tilan raivaamista yhteisille ammatillisille keskusteluille. Tällöin korostuu paitsi

työn tavoitteeseen pyrkiminen, myös mahdollisuus kollektiiviseen kokemukseen ja oppimiseen. Työelämän edellyttäessä jatkuvasti uuden oppimista ja omaksumista, tulisi yksin oppimisen sijaan korostaa yhteisöllistä oppimista. (Onnismaa & Gardemeister 2009, 77, Tuomi 2007, 126-127.) Aineistossakin esiin nousseet yhdessä suunnitteleminen ja kehittäminen edellyttävät rakenteita ja prosesseja, joiden avulla yhteisön jäsenten osaamisen yhdistäminen mahdollistuu ja muuttuu toiminnaksi eli yhteistyön tekemiseksi.

Organisaation viralliset käytänteet

Organisaation virallisilla käytänteillä katsotaan tässä tutkimuksessa olevan järjestystä ylläpitävä funktio. Niillä tarkoitetaan toimintaa, joka on lähtöisin organisaatiosta, toteutuu työaikana ja osallistuminen on näin ollen pakollista. Aineiston perusteella kehittämisspäivillä, koulutuksilla, kokouksilla ja virkistyspäivillä on yhteisöllisyyttä lisäävää vaikutusta, vaikkakin sen kuvaaminen oli niukkaa. Organisaatiosta käsin toteutuvaan yhteiseen virkistyspäivään liitettiin kokemus yhteisöllisyydestä sekä siitä, että organisaatio mahdollistaa arjesta poikkeavan hetken. Organisaation virallisella toiminnalla koettiin olevan myös yhteisöllisyyttä heikentävää vaikutusta. Organisaatioteoriat määrittelevät lähtökohdistaan käsin organisaation virallista, rakenteellista toimintaa ja ohjausjärjestelmää. Organisaatioiden standardimääritelmän mukaan organisaatiot ovat sosiaalisia järjestelmiä, joissa tekniset ja muodolliset järjestelyt vaikuttavat sosiaalisten suhteiden ja rakenteiden muodostumiseen. Organisaatiot, tässä tapauksessa puhuttaessa työyhteisöstä, rakentuvat sekä muodollisesti että epämuodollisesti. (Peltonen, 2010, 11.)

Aineistossa mainitut kehittämisspäivät, koulutukset ja kokoukset ovat osa organisaation muodollista, virallista rakennetta, jonka tehtävänä on säädellä ja ohjata ihmisten käyttäytymistä ja toimintaa virallisten tavoitteiden suunnassa. Virallinen toiminta noudattaa usein auktoriteettista hierarkiaa, muodollisuutta, yleisiä sääntöjä ja ennustettavuutta. Virallisen ohjausjärjestelmän rinnalla kulkee kuitenkin epävirallinen todellisuus, joka organisoituu omaksi kokonaisuudekseen. Epävirallinen toiminta, mikä aineistossa on vahvasti korostunut yhteisöllisyyden tuottajana, tarjoaa organisaatiolle henkisiä ja toiminnallisia voimavaroja vahvistaen samalla myös organisaation tavoitteiden toteutumista. Aineistosta tulee esiin myös virallisen toiminnan yhteisöllisyyttä heikentävä vaikutus. Esimerkiksi kokousten muodollisuus ja hierarkian korostuminen koettiin yhteisöllisyyttä heikentäväksi. Epävirallinen toiminta olemassaolollaan

toimiikin erilaisten virallisten käytäntöjen vastustajana, kun yhteisön jäsenet eivät koe virallisia käytäntöjä motivoiviksi. (Harisalo 2009, 115-116.)

Aineistossa organisaation virallisen toiminnan merkitystä yhteisöllisyydelle kuvattiin seuraavasti:

”Työyhteisön yhteisöllisyyttä ovat voimistaneet myös yhteiset kehittämispäivät ja koulutukset.”

”Oman lukunsa työyhteisön hyvinvoinnille (virallisten hyvinvointitapahtumien lisäksi..) antaisin yhteiselle kahvihuoneelle.”

”Muodolliset kokoukset ja suunnittelupäivät toivat esille hierarkian ja asetelmaan ei voinut vaikutta. En silti pelännyt putoavani tyhjän päälle sillä yhteisöllisyyttä lisäävänä koin muun yhteistyön.”

”Kaiken kiireen keskellä omat spontaanit pikkujoulut ja runokahvit lisäsivät yhteisöllisyyttä, samoin työnantajan suoma työstä poikkeava virkistyspäivä keväisin.”

Aineistossa kuvattaessa virallista toimintaa yhteisöllisyyttä tuottavana, kuljetetaan rinnalla myös epävirallisen toiminnan merkitystä. Leena Paasivaara ja Juhani Nikkilä kutsuvat teoksessaan *Yhteisöllisyydestä hyvinvointia*, virallisia ryhmiä yhteisöllisyyden perustaksi ja epävirallisia ryhmiä työpaikan henkireiäksi. Virallisen toiminnan sisällä vuorovaikutusta ja tunnesiteitä on esillä vähemmän kuin epävirallisessa toiminnassa. Virallinen toiminta harvoin pystyy vastaamaan yhteisön jäsenten tarpeisiin, mikä korostaa epävirallisen toiminnan merkitystä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 68-71.) Tämä tuli esille myös aineistossa, jossa epävirallisen toiminnan koettiin tuottavan huomattavasti virallista toimintaa enemmän yhteisöllisyyttä.

7 RITUAALIMAISET PIIRTEET Yhteisöllisyyden tuottamisen TA- VOISSA

Tässä luvussa tarkastellaan aineistossa esiintyneitä yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja etsien niistä rituaalimaisia piirteitä. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat jaettiin aineistossa neljään kategoriaan sen perusteella, mitä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoilla arvioitiin tavoiteltavan. Kategoriat liittyivät siirtymätilanteisiin, sosiaalisen siteen vahvistamiseen, viihtyisyyden ylläpitämiseen sekä järjestyksen ylläpitämiseen. Kutakin kategoriaa sisältöineen tarkastellaan erikseen esittäen, mitä rituaalimaisia piirteitä yhteisöllisyyden tuottamisen tapoihin voidaan liittää. Rituaalimaisten piirteiden havaitseminen mahdollistui erityisesti aineistossa mainituissa yhteisöstä itsestään lähtevissä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa. Virallisista, ohjatun toimimisen tavoista kuten yhteistyöstä, kehittämispäivistä ja vuosittain organisaation tarjoamasta virkistyspäivästä ei aineiston perusteella voida tehdä päätelmiä, missä määrin ne sisältävät rituaalimaisia piirteitä, koska niitä ei kuvattu kuin maininnalla niiden olemassaolosta.

Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat rituaalimaisine piirteineen esiintyvät aineistossa varsin konkreettisina tiettyjen hetkien kuvaamisena, jolloin hetkistä syntyi omanlaisensa mielikuva. Kertoessani perheenjäsenelleni yhteisöllisyyden tuottamisen rituaalimaisista tavoista, ryhtyi hän piirtämään kertomiani tilanteita. Perheenjäseneni luvalla liitän spontaanisti syntyneet kuvat rituaalimaisten piirteiden kuvausten yhteyteen. Kuvien esittämiseen päädyin, sillä mielestäni niissä seisahtuu tilanteet, joista aineistossa elävästi kerrotaan. Kuvissa on näkyvissä riemua, vakavuutta, yhdessä olemista ja tekemistä sekä asettumista vapaamuotoisiin ja hierarkkisiin tilanteisiin eli kaikkea sitä, mitä rituaaleilla voidaan korostaa.

7.1 Rituaalimaiset piirteet siirtymätilanteissa

Työyhteisön yhteisöllisyyttä tuottavista siirtymätilanteista erityistilanteita ja juhlistamisia on mielenkiintoista tarkastella rituaalien näkökulmasta, sillä niissä on hyvinkin paljon rituaalimaisia piirteitä. Rituaali -käsitettä voidaan käyttää kuvaamaan lähes mitä tahansa toimintaa, jota toteutetaan ja uusinnetaan samankaltaisesti. Siirtymätilanteiden juhlistaminen jo sinällään on toistuvaa ja perinteitä kuljettavaa yhteisön toimintaa. Rituaalimaisuus pääsee näkyviin paitsi toistuvasti tuotettuna toimintana, erityisesti siirtymätilanteiden sisällön tuottamiseen liittyvissä seikoissa. Erityistilanteet ja juhlistamiset rituaaleineen pitävät sisällään monenlaisia

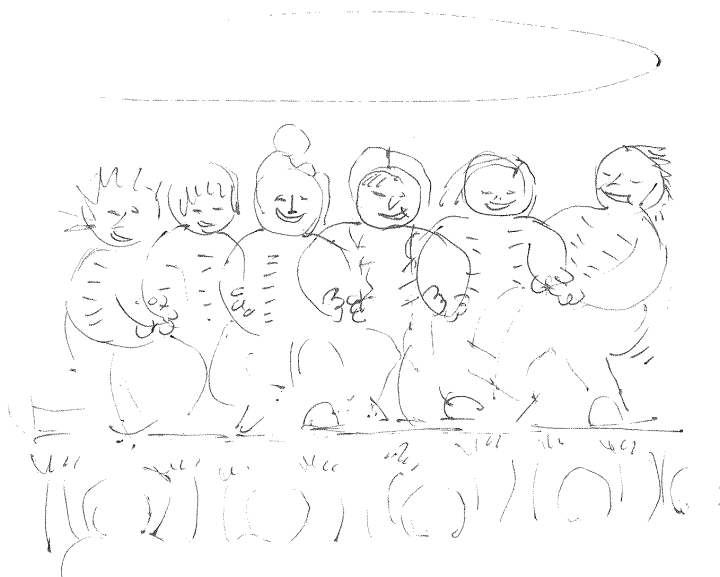
merkityksiä. Sen lisäksi, että ne toimivat siirtymisen siltoina, ne voivat toimia sosiaalisen siiteen vahvistajina, palvella erilaisia uskomuksia, tuottaa emotionaalista kiinnittymistä ja merkityksellistää erilaisia tilanteita. Omanlaisestaan emotionaalisesta kokemuksesta kielivät aineistossa juhlatilaisuuksien kuvaaminen lämminhenkisinä, mieleenpainuvina, yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäävinä ja arvostuksen tunnetta tuovina. Aineistossa kuvattuja rituaalimaisia piirteitä sisältäviä tapahtumia voidaan kutsua maallisiksi rituaaleiksi, jotka vahvistavat yhteisöllisyyttä, tuottavat iloa ja jaettuja kokemuksia ja mitä ilmeisimmin toimivat myös voimavarana ja ihmisten yhteen saattajina.

Aineistossa esiintyneet erityistilanteet ja juhlistamiset liittyivät suurelta osin erilaisiin taitekohtiin, jolloin voidaan puhua initaatorituaaleista. Nämä toimivat siirtymäriitteinä symboloiden jonkin vaiheen päättymistä ja uuden alkamista. Kulttuuriantropologi Viktor Turner on tarkastellut rituaaleja keskittyen erityisesti rituaalien rakenteeseen initaatorituaaleissa. Initatiossa on kysymys pääsemisestä uuteen vaiheeseen, uusia oikeuksia tai velvollisuuksia sisältävään asemaan ja rooliin. Initatio toteutuu usein rituaalisena siirtymäriittinä ja siihen liittyy voimakkaasti symbolisuus. Symboleilla Turner viittaa rituaalien perusrakenteeseen tarkoittaen niillä muun muassa esineitä, lauluja, rukouksia, eleitä sekä ajan ja tilan yksiköitä, joilla jokaisella on erityinen merkityksensä rituaalissa. Initatiossa on erotettavissa vaiheet; erottaminen, välitila eli liminaalivaihe sekä takaisin liittäminen. Initatorituaalin ensimmäisen, erottamisen vaihe viittaa yksilön tai ryhmän erottamiseen ja irrottamiseen vanhasta paikastaan tai roolistaan yhteiskunnan sosiaalisessa rakenteessa tai tietystä kulttuurisista olosuhteista tai molemmista niistä. Liminaalivaiheessa yksilön tai ryhmän ominaisuudet muuttuvat moniselitteisiksi, koska ollaan alueella, jossa vaikuttavat vain harvat edellisen tai seuraavan vaiheen ominaispiirteet. Viimeisessä eli takaisin liittäminen vaiheessa siirtyminen on päässyt päätepisteeseensä, jolloin yksilö tai ryhmä palaa uuteen mutta kohtalaisen vakaaseen tilaan, missä rakenteet ja olosuhteet ovat taas selvät. (Turner 2007, 10, 33, 106-107.)

Aineistossa mainitut juhlistamiset toimivat kaikki eräänlaisina taitekohtina. Initatorituaaleissa irrottaudutaan hetkeksi tavanomaisesta tilanteesta, jolloin esimerkiksi yhteisön jäsenten erilaiset statukset saattavat hetkellisesti menettää merkityksensä. Rituaalit toimivat taitekohdan merkityksellistäjinä, jonkin vanhan päättymisenä ja uuden alkamisen välitilana. Initatiot saattavat liittyä jonkin asiantilan muuttumiseen (aineistossa esimerkiksi joulun juhlistaminen tai kauden vaihtumiseen liittyvä juhlistaminen) tai tietyn henkilön siirtymistilanteen merkityksellistämiseen (aineistossa esimerkiksi eläkkeelle jäämiseen liittyvät juhlallisuudet).

Siirtymiin liittyvien juhlistamisten lisäksi aineistosta nousi esiin muunlaisena erityistilanteena Runebergin päivään liittyvät rituaalit. Siirtymärituaaleja ovat erilaiset seremoniat, tarkennettuna seremonialliset rituaalit, joita Ellen Dissanayake kuvaa aina olleen kaikissa yhteisöissä. Seremoniallisten rituaalien toteuttamiseen käytetään huomattavasti aikaa, ponnistuksia sekä materialistisia resursseja. Seremoniat ilmentävät toteuttajilleen ja kohteilleen jotakin erityistä. Seremoniat ovat yhteisön keino korostaa seremonian kohteen ja tarkoituksen merkitystä. (Dissanayake 2017, 30.) Kaikkia aineistossa esiintyneitä erityisiä tilanteita ja juhlistamisia voidaan pitää seremonioina, joissa tilanteita juhlistetaan sisällöltään rikkain ja rituaalisin tavoin.

Tarkasteltaessa aineistossa esitettyjen siirtymäriittien sisällön kuvaamista, nousee esiin juhla-vuuden tunteen luominen tilojen koristelun avulla, kutsukorttien ja ohjelman laatiminen, yhteisten lahjojen valmistaminen, erilaisen ohjelman luominen kuten näytelmät, musiikkiesitykset, laulut ja runot sekä yhdessä aterioimiseen panostaminen. Valmistautuminen siirtymätilanteisiin on kuvauksissa samanlaista, mikä kertoo tulevan tilaisuuden tärkeydestä sekä siihen valmistautumisen rituaaleista. Merkittävänä rituaalina tilanteissa mainitaan ohjelman esittäminen. Tilaisuudet todennäköisesti toistuivat jonkin ominaisen kaavan mukaan, jolloin ohjelma-numerot olivat erityinen osa niitä.



Varsin mielenkiintoisia ovat aineistossa esiin tulleet eläkkeelle siirtymisen juhlistamiset, sillä niissä esiin tulee hyvinkin rituaalimaisia piirteitä erilaisten perinteiden muodossa. Eläkkeelle siirtymisen tilaisuus on oiva esimerkki initaatiorituaalista, jossa eläkkeelle siirtyvä saatetaan yhteisöstä uuteen vaiheeseen. Aineistossa esiin nousi eläkkeelle siirtymisen riitin kaari, jossa

ensimmäisenä toistuvana rituaalina toteutui yhteisön jäsenten yhdessä valmistama tilkkupeitto, joka annettiin eläkkeelle siirtyvälle lahjaksi varsinaisessa juhlatilaisuudessa. Tilkkupeittoa kuvattiin neulottaneen yhdessä työyhteisön jäsenten kesken eläkkeelle jäävää henkilöä muistellen ja ajatellen. Tilkkupeiton värit yhteisö valitsi eläkkeelle jäävän henkilön värimaailman mukaan. Yhdessä tekemisellä jo sinänsä on sosiaalinen ja yhteisöllinen funktio. Lisäksi käsityönä valmistettu lahja osoittaa välittämistä ja arvostamista paitsi lahjan antamisen muodossa, myös sillä, että se on valmistettu uniikkina käsityönä ja koko valmistamisprosessi on kiinnittynyt lahjan saajaan. Lahjaksi annetuilla esineillä, erityisesti käsityönä valmistetuilla, osoitetaan välittämistä ja hyvää tahtoa. Oma rituaalinsa on käsityön tekeminen, lahjan valmistelu ja tällä tavoin valmistajien käden jälkien jättäminen lahjaan. (Dissanayake 2017, 31-32.) Varsinaista juhlatilaisuutta kuvataan ohjelmariikkaana, mitä voidaan pitää rituaalisena. Siirtymävaiheessa olevaan henkilöön, tässä tapauksessa eläkkeelle siirtyvään, kiinnitetään läpi prosessin paljon huomiota, minkä ansiota lienee aineistosta esiin nouseva eläkkeelle jääneen tunne siitä, että on arvostettu. Arvostettuna olemisen kokemus ja todennäköisesti koko siirtymäriitti helpottaa eläkkeelle siirtymistä. Kuvatun kaltainen rituaali todennäköisesti palvelee myös työyhteisöön jääviä, kun yhteinen työtoveruus päättyy.

Omana erityistilanteenaan aineistosta nousi esiin työyhteisön pikkujoulut ja Runebergin päivän juhlistamiset. Näiden tilaisuuksien tapahtumapaikkana toimi jo aiemminkin merkittäväksi yhteisöllisyyttä tuottavaksi tekijäksi todettu kahvihuone. Pikkujoulut lienevät kaikkien tuntema tiettyyn aikaan liittyvä rituaali omine ominaispiirteineen, joita tosin aineistossa ei kuvattu. Sen sijaan aineistosta tuli esiin pikkujouluihin liittyvät säännönmukaisuudet, rituaalit, kuten nyyttikestiperiaatteella toteutettu yhteinen ateriointi, laulut ja leikit. Pikkujouluihin liittyi ajatus palkitsemisesta hyvin tehdystä työstä ennen lomalle lähtöä, mikä itse juhlan ja yhdessäolon lisäksi toiminee rituaalin merkityksenä. Pikkujoulun juhlistamista poikkeavampana rituaalina aineistossa esiintyy Runebergin päivään liittyvä koodistonsa. Runebergin päivän viettoa kuvattiin myös nimellä runokahvit. Runebergin päivänä kahvihuoneessa luettiin nimikkosankarin lempirunoja ja ohjelmassa oli myös teemaan liittyviä visoja. Tarjolla oli asiakuuluvasti Runebergin torttuja. Kuten aineistossakin todettiin, edellä esitetyn kaltainen spontaani juhlistaminen työpäivän keskellä lisää yhteisöllisyyttä. On mielenkiintoista, miten rituaaleista tulee kuvatun kaltaisia perinteitä omine säännönmukaisuuksineen.

On tyypillistä, että lukuisin eri keinoin erilaisista elämäntapahtumista ja kalendaarisista erityisistä päivistä tehdään erityisiä. Paitsi että rituaalit toimivat myönteisessä mielessä erityistajina, toimivat ne myös pelkojen ja ikävien asioiden helpottajina. Rituaalit ovat joustavia; ne tuovat ihmisiä yhteen myös silloin, kun on tarpeen lieventää levottomuutta ja huolta. Rituaalit ovat neutraaleja, niillä on omat muotonsa rakkaudessa, parantamisessa, sosiaalisen koheesion ylläpitämisessä, pelkoa kohdattaessa ja niin edelleen. (Gordon-Lennox 2017, 71-72.) Rituaalien ylläpitäminen voi osaltaan toimia työyhteisön hengähdystaukoina, keinona lisätä työssä jaksamista ja viihtymistä sekä selviytyä toisinaan paineisestakin työelämästä.



Aineistossa esiintyviä siirtymätilanteisiin liittyviä juhlistamisia voidaan tarkastella Roy Rappaportin (Rappaport 1999, 32-50) nimeämien rituaalien ominaispiirteiden kautta. Rituaalien ensimmäisenä ominaispiirteenä on vakiintuneet toimintatavat. Tämä tulee aineistosta hyvin näkyviin kuvauksin, miten tilaisuudet noudattelivat samankaltaista kaavaa. Toisena ominaispiirteenä voidaan pitää muodollista etikettiä, mikä tulee näkyviin siinä, että tilaisuudet valmis-teluineen noudattivat samankaltaista sisältöä. Kolmantena ominaispiirteenä on rituaalien ennakoitavuus. Aineistossa mainitaan tietyt vakiintuneet kaudet ja tilaisuudet, jolloin rituaalit tyypillisesti toteutetaan. Neljäntenä ominaispiirteenä on rituaalien performanssimainen luonne. Aineiston perustella tämä näyttäytyy perinteeksi muodostuneiden toimintatapojen ja tapahtumaketjujen noudattamisena ja tilaisuuksiin sisältyvillä musiikin ja muun ohjelman tuottamisella. Rituaaleihin kuuluu niihin osallistuvien luova toiminta kuten musiikki tai tanssi, erityinen koristelu ja pukeutuminen ja niin edelleen. Kehittyneet rituaalit, joissa varmasti kaikki olemme olleet osallisina, taide ja sen muodot ovat merkittävä osa rituaaleja. Eri-laisissa seremonioissa lauletaan, soitetaan musiikkia, tanssitaan, luetaan runoja, esiinnyttään ja koristaudutaan. Rituaalien taide ei ole pelkkä metafora, vaan myös keino tehdä seremonioista emotionaalisesti vaikuttavia. (Dissanayake 2017, 30-31.) Viides rituaalien ominaispiirre liittyy siihen, että rituaalien toteuttaminen ei ole tehokasta, vaan niihin aineistonkin perusteella

käytetään aikaa. Olennaista ei ole rituaalien nopea läpivienti, vaan itse rituaalin rakentaminen. Tehokkuuden vaatimuksen poissaolo näkyy aineistossa esimerkiksi siinä, että eläkkeelle jäävän lahja valmistettiin yhteisön jäsenten yhteistyönä, jolloin lahjan valmistamiseen on käytetty paitsi aikaa, myös muita resursseja.

Siirtymätilanteisiin liittyviin yhteisöllisyyden tuottamisen tapoihin liitettiin myös aineistossa esiintyneet työhön vaikuttavat muutokset kuten organisaatiomuutos ja työn sisältöön liittyvät muutokset. Organisaatiomuutoksen ja työn sisältöön liittyvien muutosten yhteisöllisyyteen vaikuttavia tekijöitä ei tarkastella tässä rituaalien näkökulmasta, sillä siihen aineisto ei anna materiaalia. Todettakoon kuitenkin, että todennäköisesti kahden eri yhteisön yhdistyessä yhteisöllisyys haki uutta muotoaan, poimien kumpaisestakin yhteisöstä omanlaisiaan yhteisöllisyyttä tuotavia tapoja ja rituaaleja muodostaen näin uudenlaista kulttuuria omine yhteisöllisyyttä tuottavine muotoineen ja tapoineen. Työn sisältöön liittyvissä siirtymissä aineisto sisälsi kuvauksia uuden vastaanottamisesta ja oppimisesta yhdessä. Yhdessä sopeutumisen muutoksiin koettiin lisäävän yhteisöllisyyttä. Aineiston perusteella ei voida esittää, mitä rituaalimaisia piirteitä työn sisältöön liittyvissä muutostilanteissa oli. On kuitenkin todennäköistä, että yhteisö omaksui tapoja, jotka valjastettiin käyttöön vastaavanlaisina tulevissa muutostilanteissa, jolloin niissä on mahdollisesti näkyvissä rituaalimaisia piirteitä.

7.2 Rituaalimaiset piirteet sosiaalista sidettä vahvistavissa yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa

Sosiaalista sidettä vahvistaviksi yhteisöllisyyden tuottamisen tavoiksi liitettiin vapaa-ajan toiminta ja yhdessä ateriointi. Lisäksi sosiaalista sidettä vahvistaa aineiston perusteella erityisesti kahvihuone sille annettuine merkityksineen. Todettakoon, että kaikkien aineistossa esiintyneiden yhteisöllisyyden tuottamisen tapojen voidaan ajatella vahvistavan sosiaalista sidettä.

Kahvihuoneen merkitys yhteisöllisyyttä tuottavana tekijänä korostui aineistossa monella tapaa, sekä tilana että työyhteisön yhteisöllisyyttä tuottavan epävirallisen toiminnan näyttäytymispaikkana. Tarinoissa kuvataan aamupäivän kahvitaukoa ja kello kymmenen kahvihetkeä, jonne yhteisön jäsenet saapuivat vaikka työaika ei vielä olisikaan alkanut. Ajoittuminen itsessään kuvaa kahvihuoneen käyttöön liittyvää rituaalia tuoden esiin sen, että

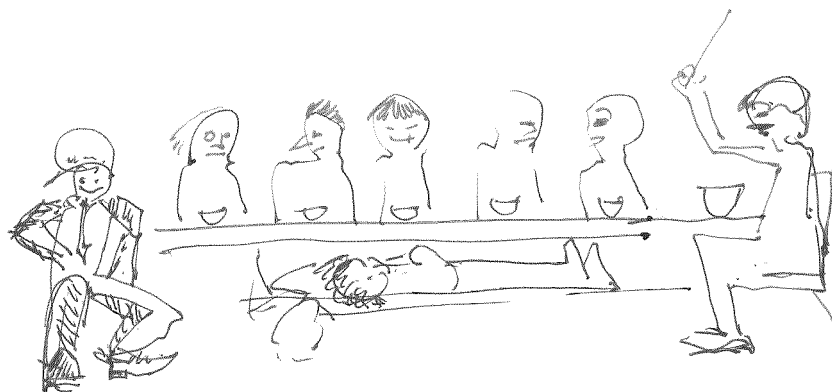
kohtaaminen oli ajastettua. Tuloksista tulee esiin myös se, että kahvihuoneessa oli koko henkilökunta samaan aikaan, jolloin kahvihuoneen funktio osoittautuu yhteisesti hyväksytyksi ja merkitykselliseksi toistuvaksi tavaksi toimia. Kahvihuoneen käyttäminen kohtaamispaikkana jo itsessään on yhteisön rituaali. Se miten kahvihuoneessa toimitaan, on yhteisön sosiaalinen sopimus, joka on muodostunut ajan kuluessa muodostaen vakiintuneita tapoja toimia.

Aineistoon tutustuttaessa ei ole voinut välttyä huomaamasta, miten merkittävä voi olla paitsi jonkin tilan tai huoneen nimi (kahvihuone), saatikka siellä sijaitseva kahvin valmistukseen ja nauttimiseen tarkoitettu välineistö. Muodostuisikohan samanlainen kulttuuri, mikäli tila olisi vain kohtaamiselle ja sieltä poistettaisiin kahvittelun ja aterioinnin ympärille rakentuvat konkreettiset välineet? Jyrki Pöysä kuvaa työpaikan rituaalien sisältävän erilaisia rituaalivälineitä, joita ilman rituaalikokoanaisuus ei toteutuisi. Rituaalivälineet mahdollistavat rituaalin toteuttamisen ja ilman niitä esimerkiksi kahvihuoneessa ei ole mahdollista toteuttaa niitä yhteisöllisyyttä tuottavia tapoja, jotka edes välillisesti rakentuvat yhteisen kahvihetken ääreen. (Pöysä 2012, 82.) Ei ole yhdentekevää, millaisia fyysisiä elementtejä, toisin sanoen tiloja, esineitä ja välineitä työpaikoilla on, sillä niillä voi olla huomattava merkitys yhteisöllisyyden tuottamisessa. Yhteisöllisyyden kannalta on harmillista aineistossa kuvattu muutos, miten kahvihuoneessa toteutunut yhteiselle aamupalalle kokoontuminen ja siihen liittyvät rituaalit ja roolit päättyivät organisaatioiden yhdistymisen myötä. Mainitun rituaalin päättyminen muutoksen myötä on osoitus siitä, että rituaalit rakentuvat kulttuuriin ja niistä muodostuu kulttuuriin kasvaneiden ja kiinnittyneiden jäsenten yhteinen koodisto.



Kahvihuoneen sisällä tuotettiin yhteisöllisyyttä keskustelemalla niin iloista kuin suruista, työasioista ja muista elämän asioista, työnohjauksellisin toisia huomioivin ja tukevien

keskustelujen muodossa, välillä riidellen ja välillä nauraen, irrottautuen hetkeksi työstä ja kaiken tämän todettiin lisäävän paitsi yhteisöllisyyttä myös luottamusta. Yhdessäolo kahvihuoneessa oli myös tunneperäistä henkilökohtaisten asioiden jakamista. Luottamuksellinen asioiden jakaminen viittaa syvempään ystävyysuhteeseen, jota ylläpidetään rituaalimaisin piirtein. Kahvihuone kokonaisuudessaan näyttäytyi sellaisena sosiaalisena tilana ja todellisuutena, joka monin tavoin vakiinnutti ja vahvisti sosiaalista sidettä. Sosiaalisena olentona ihminen on rituaalinen. Rituaalit putkahtavat esille muodossa tai toisessa eikä niiden ulostuloa tai olemassaoloa käy kieltäminen. Mitä kiinteämpää on sosiaalinen vuorovaikutus, sitä voimakkaammin rituaalit näyttäytyvät. Rituaalit näyttäytyvät arkisissa todellisuuksissa, kuten esimerkiksi ystävyysuhteissa ja niiden ylläpitämisessä. Ystävyyttä ei ole olemassa ilman ystävyysrituaaleja. Sosiaaliset rituaalit muodostavat todellisuuden, jota ei olisi ilman näitä rituaaleja. Rituaalien merkitys yhteisölle on valtava ja sosiaalisissa suhteissa on mahdotonta olla ilman symbolisia tekoja ja toimintaa. (Douglas 2005, 117-118.) Kahvihuoneeseen liittyvien rituaalien olemassaolo viittaa niiden hyväksytyyn asemaan, jopa siihen, että niistä ei haluttu jäädä osattomiksi.



Yhteisön vapaa-ajan yhteisöllisyyttä tuottavissa tekijöissä voidaan todeta olevan rituaalimaisia piirteitä, vaikka niiden sisältöä ei kovinkaan tarkasti kuvattu. Rituaalien säännönmukaisuuden ominaispiirteeseen viittaa vapaa-ajan viettotapojen toistuvuus. Rituaalimaisuudesta kertoo myös perinteisyys ja toiminnan sisällön samankaltainen uusintaminen. Aineistossa esiin nousi vapaa-ajan vietossa näyttelemisen ja käsitöiden valmistaminen mainittujen kransitalkoiden muodossa. Näyttelemistä voidaan jo sinällään pitää rituaalimaisena luovana performanssina ja käsityön tekemiseen liittyy voimakkaasti valmistusprosessiin liittyvät rituaalit valmistelusta kuten materiaalin hankinnasta itse toteuttamiseen ja esteettisen esineen valmistuttua sen konkreettiseen olemassaoloon.

Kun inhimillinen elämä ja kulttuuri perustuvat kykyyn muistaa, on selvää, että uusinnettavat rituaalit siirtyvät perinteenä yhteisössä. Muisteleminen on merkittävää muistissa säilyneen menneisyyden haltuun ottamisessa ja identiteetin lujittamisessa. Muistellessa rakentuu elämästä kronologinen jatkumo, joka koetaan todelliseksi ja tapahtuneeksi. Perinteiden siirtyminen niin sukupolvelta toiselle, kuin työyhteisössä sen uusille jäsenille liittyy siihen, millaisia asioita pidetään tärkeinä ja siirtämisen arvoisina. Perinteiden siirtämisessä on kysymys jatkuvuuden varmistamisesta. Muistitiedoksi voidaan kutsua ainesta, jossa ihmiset muistelevat elämänsä, yhteisönsä ja yhteiskunnan tapahtumia, elämän arkea ja juhlaa. (Korkiakangas 1999, 155-156, 161.) Erityisesti yhteisöllinen tai yhteisöön liittyvä muisto lienee omiaan siirtämään ja uusintamaan erilaisia rituaaleja, jolloin niiden merkitykset ja toimittamisen tavat siirtyvät. Samalla siirtyvät asioille ja tapahtumaketjuille annetut merkitykset. Koska työyhteisössä esiintyy perinteisiä, samankaltaisia toistuvia yhteisöllisyyttä tuottavia vapaa-ajan viettotapoja, on niitä kannateltu ja varmistettu niiden jatkumo. Samankaltaisuuden toistaminen vaatii aikaisemmin toteutetun muistelemista, jotta toiminto tai tapa kertaautuu entisen kaltaisesti. On siis välttämätöntä, että työyhteisössä muistellaan elettyä, vaikka aktiivista muistelua aineistossa ei mainittu.



Sosiaalista sidettä vahvistavaksi yhteisöllisyyden tuottamisen tavaksi liitettiin myös ateriointi. Ateriointiin on kautta aikojen liittynyt monenlaisia rituaaleja. Ruuan hankkimiseen ei enää liity samanlaista vaivaa kuin metsästäjä-kerääjänä-aikakautena, jolloin siihen liittyi erilaisia rituaalisia menoja, samoin kuin syömiseen. Nykyään ruuan ja aterioimisen ympärille on rakentunut kaikille tuttuja rituaaleja; hygieenisuus ruoan käsittelyssä, käsien pesu ennen ateriointia sekä aterioimistapahtumaan liittyvät sitä merkityksellistävät rituaalit kuten

taustavolyymien hiljentäminen, epäsovinnaisten asusteiden poistaminen ja sovinainen pukeutuminen, ateriointipaikan valmistelu, valaistus, kattaus ja ateriointiseura. Aterioinnin ja ruuan valmistuksen rituaalit ovat hyvin kulttuurisidonnaisia. Ruokaan ja ateriointiin liittyvät rituaalit luovat sosiaalisen etiketin, jota seuraten käyttäydymme erilaisissa aterioimistilanteissa. Ruoka toimii myös erilaisten tilanteiden merkityksellistäjänä ja tarinan kerronnan välineenä. Erilaiset erityistilanteet sisältävät omanalaisensa ruokaan ja ruokailuun liittyvän etiketin. (Mechefske 2017, 172-173.) Ruokailutilanteet ovat yhteisöllisiä hetkiä, joiden avulla kokoonnutaan sekä merkityksellistetään ja juhlistetaan erilaisia asioita ja tilanteita. Ruokailutilanteet ovat yksi tyypillisimmistä ja jokapäiväisimmistä rituaaleista, jotka liittyvät paitsi elämän ylläpitämiseen, myös sosiaaliseen kiinnittymiseen ja sosiaalisen siteen vahvistamiseen.



7.3 Rituaalimaiset piirteet viihtyisyyden ylläpitämisessä

Aineistossa omaksi kategoriakseen nousi viihtyisyyden ylläpitäminen yhteisöllisyyden tuottamisen tapana. Aineistossa todettiin tilojen viihtyisyydellä, kodikkuudella ja lämmينhenkisyydellä olevan yhteisöllisyyttä tuottava vaikutus. Esiin nousi erityisesti tiettyjen henkilöiden rooli viihtyisyyden ylläpitämisessä. Viihtyisyys liittyy paitsi esteettisyyteen, voidaan sen merkityksinä ajatella olevan myös järjestyksen ylläpitäminen, sosiaalisen siteen vahvistaminen ja erilaisten tilanteiden merkityksellistäminen. Merkityksellistämiseen liittyvää esteettisyyttä kuvattiin muun muassa erilaisiin kausi- ja muihin juhliin liittyvällä koristelulla.

Viihtyisyyden luomisen rituaalimaiset piirteet liittyvät siihen, että esteettisyyttä täytyy ylläpitää, jolloin prosessiin liittyy toistuvia rutiineja, erilaisia rooleja ja vastuuhenkilöitä. Ihmiset luovat ympäristöstään viihtyisän ja toimivat viihtyisyyden ylläpitämiseksi; kukkia täytyy kastella, tekstiilejä pitää huoltaa ja aineistossa korostettu läminhenkisyys ei muodostu itsestään vaan sitä pitää luoda. Rituaalit näkyvät vakiintuneissa käytännöissä ja se, että käytäntöjä voi kutsua vakiintuneiksi, vaatii tarvetta ja halua ylläpitää käytäntöä. Yhteisöllisyyden kannalta on tulosten mukaan merkittävää, että esteettisyyteen kiinnitetään huomiota ja sitä tuotetaan ja ylläpidetään aktiivisesti.

Samat rituaalit, mitkä liittyvät kodinrakentamiseen, omasta ympäristöstä huolehtimiseen sekä siihen, minkälaista identiteettiä kodilla halutaan ilmaista ja vahvistaa, voidaan liittää myös työyhteisöön. Niin kodin kuin työpaikankin viihtyisyyden ylläpitämiseen liittyvät rituaalit osoittavat paitsi identiteettiä, myös arvoja, kulttuuria, trendejä ja asioita, joilla on merkitystä ja joita halutaan korostaa. Tila, tässä tapauksessa työpaikka, on näyttämö, jossa siellä vaikuttavat ihmiset ilmaisevat itseään. Tilan viihtyisäksi tekemiseen liittyviä rituaaleja on esimerkiksi sisustaminen ja siihen liittyvät ratkaisut, värimaailmat ja materiaalivalinnat sekä erilaiset kausiin liittyvät muutokset ja uudistamiset. Tilaan vaikuttamalla tuodaan esiin henkilökoh- taista tai kollektiivista elämismailmaa, tärkeitä esineitä, muistoja ja historiaa. Sisustaminen, koristelemine ja viihtyisyyden luomine ovat rituaaleja tulvillaan. Ihmisillä on tiettyjä rituaaleja esimerkiksi siivoukseen ja järjestykseen liittyen. Identiteetin ilmaiseminen vaatii rituaaleja. (Scott 2009, 57-68.) Ympäristöön liittyvät rituaalit kuvaavat organisaatiossa myös näkyvää tasoa siitä, millaisen kuvan työyhteisö itsestään antaa.



7.4 Rituaalimaiset piirteet järjestystä ylläpitävissä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa

Aineiston perusteella yhteisöllisyyden tuottamisen tavat liittyvät järjestyksen ylläpitämiseen. Järjestystä ylläpitäviin tapoihin liitettiin henkilöiden ominaisuudet, roolit, yhteistyö sekä organisaation virallinen toiminta. On selvää, että vuorovaikutukseen liittyy aina rituaaleja ja yhteisön jäsenten käyttäytymistä voidaan ohjata kollektiivisella sopimuksella niin, että käyttäytymiskoodisto sisältää erilaisia rituaaleja. Yhteisöllisyyttä tuottavien ominaisuuksien vastaparina aineistosta nousee esiin sellaisia ominaisuuksia, joiden koetaan heikentävän yhteisöllisyyttä. Toivotut ominaisuudet työtovereissa toistuvat aineistossa runsaasti samankaltaisina määritelmistä, mitä ominaisuuksia työyhteisössä arvostetaan. Esiin nousi myös seikka, että näiden ominaisuuksien puutumisella oli seurauksensa, kuten väsyminen ja työyhteisöstä pois lähteminen. Aineisto houkuttelee tarkastelemaan toivotunlaisia, yhteisöllisyyttä tuottavia ominaisuuksia Douglasin anomaliateorian valossa.

Anomaliana työyhteisössä esiintyi työyhteisön jäsenten määrittelemien toivotun kaltaisten ominaisuuksien vastainen käyttäytyminen. Sillä, että yhteisössä oli selkeä kuva siitä, mitä työtovereilta odotetaan, muodostettiin työyhteisössä rajat, joiden sisällä pysyttelemineen katsottiin työyhteisön arvojen ja toivotun kaltaiseksi olemisen tavaksi. Näin ajatellen yhteisössä olevien henkilöiden ominaisuuksiin ja niiden esiin tuomiseen voidaan liittää rituaalimaisia piirteitä, joilla tuotetaan ja ylläpidetään yhteisössä vallitsevaa järjestystä ja ohjataan henkilöitä ”oikeaan” suuntaan. Rituaalit ovat näin koheesiota ylläpitävää toimintaa ja osa käyttäytymiskoodistoa luoden rajoja sille, mikä on toivottua ja odotettua ja mikä ei. Tiettyjen ominaisuuksien korostaminen kuten luotettavuus, toisten kuunteleminen ja auttaminen, huumori, välittäminen ja ahkeruus välittävät myös yhteisön arvoja. Toivottujen ja kollektiivisesti normitettujen ominaisuuksien esille tuominen voi olla myös eräänlaista rituaalin toteuttamista, näytelmää ja suorittamista, jolla aikaansaadaan yhteyden tunnetta. Sosiaaliin suhteisiin liittyviä rituaaleja on kaikessa ihmisten vuorovaikutuksessa ja niitä toteutetaan tilannekohtaisesti.

Mary Douglas esittää, että kulttuurit rakentuvat sääntöjen varaan ja säännöillä pystytään estämään standardoituneen luokitusjärjestelmän sotkeutuminen. Anomaliateoriallaan Douglas pyrkii selittämään, miksi juuri anomaliat ovat merkittävässä asemassa erityisinä yhteisöllisyyden ja järjestyksen symboleina. (Douglas 2005, 14-16.). Myös Matthieu Smyth (2017, 43) korostaa rituaalien merkitystä yhteisön itsesäätelyn keinona tuoden rituaalit hyvinkin maalliselle tasolle. Rituaalien avulla muodostuu yhteisön sääntökoodisto; millaisia ovat hyvät tavat ja

minkälainen käyttäytymiskoodisto yhteisössä vallitsee. Kollektiiviset rituaalit luovat rajat myös sille, mikä on sopivaa ja mikä ei; yhteisön koheesiota heikentävä toiminta on tuomittavaa ja paheksuttavaa, jolloin korostetaan ja ritualisoidaan yhteisön koheesiota ylläpitävää ja lisäävää toimintaa. Rituaaleihin liittyy vahvasti myönteisten ja toivottujen vaikutusten korostaminen, mikä tulee näkyviin myös aineistossa.



Aineistossa esiintyneet toivotut ja odotetut ominaisuudet istuvat Douglassin anomaliateoriaan ohjaten näin yhteisön jäsenten käyttäytymistä ja toimintaa, ehkä jopa julmaltakin tuntuvalta tavalla. Yhtä kaikki, yhteisöllisyyden tuottamisen tapana nähdään aineistossa toivottujen ominaisuuksien tunnistaminen ja tunnustaminen osaksi työyhteisön kulttuuria ja niiden mukainen käyttäytyminen ja toimiminen. Ominaisuuksien nimeämiseen liittyy järjestyksen ylläpitämisen funktio. Toivottujen ominaisuuksien määrittelemine ja niiden mukaisesti toimimisen voidaan ajatella olevan yhteisön normina. Sari Kuuselan (2015) mukaan organisaatiokulttuurin, tässä tapauksessa työyhteisön kulttuurin ytimessä ovat normit, tunteet ja sosiaalinen arvostus. Normit ilmaisevat mitä odotetaan, mitä pidetään tärkeänä ja mikä ei ole hyväksyttävää. Normeihin liittyy paitsi tapa tehdä työtä, myös tavat käyttäytyä ja olla vuorovaikutuksessa. Kuuselan mukaan normeissa konkretisoituu se, mitä sosiaalisissa tilanteissa odotetaan. Normien avulla yhteisön jäsenet voivat ennakoida ja toimia odotusten mukaisesti tai vastaavasti niitä vastaan. Kuuselan mukaan kulttuurin ytimessä vaikuttava tekijä on sosiaalinen arvostus; mitä organisaatioissa arvostetaan ja miten arvostus osoitetaan, mitä ei arvosteta ja miten se osoitetaan. (Kuusela 2015, 18-24.)

Aineistossa mainittiin erilaisten yhteisön jäsenten roolien mukaisen toimimisen tuottavan yhteisöllisyyttä. Roolien merkitys korostui myös erilaisten epävirallisten yhteisöllisyyttä

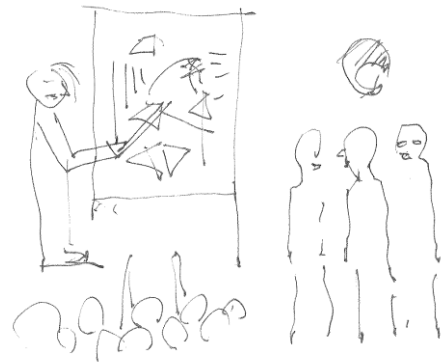
tuottavien tilaisuuksien ja hetkien järjestämisessä ja toteuttamisessa. Rooleihin liitettiin tiettyjen henkilöiden aktiivisuus, aloitteellisuus ja oman ajan käyttö yhteisten tilaisuuksien toteuttamiseksi ja valmistelemiseksi. Roolien mukaiseen toimintaan voidaan liittää rituaalimaisia piirteitä, jolloin roolin suorittajasta tulee tavallaan toteuttamansa toiminnan seremoniamestari. Roolin toteuttajan olemassaolo tulee todennäköisesti erityisesti huomatuksi juuri hänen omaksumansa roolin kautta. Esimerkkinä voidaan ajatella, että saman henkilön toteuttaessa työyhteisössä esimerkiksi vuodenaikojen vaihteluun liittyvää sisustamista ja koristelua, on todennäköistä, että sekä roolin suorittajan läsnäolo mutta myös poissaolo konkretisoituu näkyvästi myös työyhteisön tiloissa.

Roolin mukainen toiminta esimerkiksi kausivaihtelujen huomioinnissa ja juhlapyhien koristelussa liittyy myös siihen, miten rituaalit toimivat ennustettavina järjestyksen ylläpitäjinä. On varsin ennakoitavaa, miltä viihtyisäksi tekemisessä vaikuttaa joulu ja mitä symboleja siihen liittyy, millä värein koristellaan esimerkiksi kevättä ja pääsiäistä omine symboleineen. Tähän ennakoivaan järjestyksen ylläpitämiseen liittyy Douglassin anomaliateoria, jonka mukaisesti ihmiset kokevat ja näkevät maailman kategorioiden avulla luoden näin järjestystä, sääntöä, koodistoa ja rajoja. Merkittävää on myös se, että erilaisia juhlapyhiiä ja kausivaihteluja huomioidaan paitsi kulttuureittain, myös universaalisti yllättävän samoin tavoin, värimaailmoin ja koristein, jolloin yhteisöillä on kollektiivisesti jaettu näkemys siitä miltä mikäkin meneillään olevan kausi tai ajankohta näyttää. Anomaliateorian mukaan esimerkiksi työyhteisön tiloissa (samoin kuin missä tahansa tiloissa) jouluiset koristeet ja värit kesäiseen vuodenaikaan toimivat anomalioina, asioina, jotka eivät kuulu tilaan kyseessä olevaan vuodenaikaan ja luovat näin epäjärjestystä ja ennakoimattomuutta. Aineistossa mainituilla esteettisen ilmeen tuottajien rooleilla saattaa olla yllättävänkin iso merkitys. Rituaalit näyttäytyvät omasta ympäristöstä huolehtimisena sekä siinä, minkälainen mielikuva tilojen avulla halutaan antaa. Näin viihtyvyyden hyväksi ja kausien merkitysten ilmaisemiseksi toimiminen paitsi luo järjestystä ja antaa merkityksiä, antaa myös omanlaisensa yksityisen ja julkisen kuvan yhteisöstä ilmaisten esimerkiksi yhteisön arvoja ja profiilia.

Käytäntöihin, niin virallisiin kuin epävirallisiin, liittyy aina tavoitteita ja päämääriä, jotka kertovat yhteisön jäsenille mitä pitäisi tehdä ja miten, mitä pidetään hyvänä ja oikeana. Käytännöistä välitetään ja niillä on merkitystä, minkä vuoksi yhteisöissä ylläpidetään tiettyjä rooleja. Jatkuva toisto tekee käytännöistä ja niitä toteuttavista rooleista erittäin pysyviä ja kestäviä. (Henttonen & Lapointe 2015, 61.) Yhteisöllisyys ei siis ole pyyteetöntä, vaan se on

tarkoituksellista ja pyrkii yhteiseen hyötyyn (Hyypä 2005, 159). Aineistossa mainittu roolien mukainen toiminta toteutuu koko yhteisön eduksi. Roolin omaksujat saattavat olla rooliinsa sidottuja toistaessaan roolin mukaista toimintaa, jolloin siitä tulee yhteisesti miellettyä heidän tehtävänsä.

Järjestystä ylläpitäviin yhteisöllisyyttä tuottaviin tapoihin liitettiin myös yhteistyö ja organisaation virallinen toiminta kokouksineen, kehittämispäivineen ja vuosittaisine virkistyspäivineen. Vaikka näissä todennäköisesti on rituaalimaisia piirteitä, eivät ne aineistosta paljastuneet. Voidaan kuitenkin ajatella, että esimerkiksi viittaukset kokouskäytäntöjen hierarkkisuu-teen liittyvät siihen, millä (rituaalimaisin) tavoin hierarkiaa pidetään yllä eli miten kokouskäytännöt suoritetaan läpi toistaen tapoja ylläpitää yhteisön hierarkkisuutta. Yhteisöllisyyttä kokouskäytännöt eivät aineiston perusteella tuottaneet paitsi ajatuksena, että osallistujat ovat samassa tilanteessa keskenään jakaen saman kokemuksen.



8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksessa selvitettiin, millä tavoin yhteisöllisyyttä työyhteisössä tuotetaan ja millaisia rituaalimaisia piirteitä niissä on näkyvissä. Aineistona olleista tarinoista poimittiin yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista on löydettävissä rituaalimaisia piirteitä. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työyhteisössä aktiivisesti tuotettiin yhteisöllisyyttä, jolloin yhteisöllisyys toimii tavoiteltavana arvona, jonka toteuttamiseksi käytettiin erilaisia resursseja. Kuten aineistokin tuo esiin, yhteisöllisyys ei ole muuttumaton tila. Yhteisöllisyydelle nimettiin myös uhkatekijöitä, joista ylipääsemiseksi nähtiin vaivaa. Tutkimus antaa kuvauksen eläkkeelle jääneiden henkilöiden kokemuksista yhden työyhteisön yhteisöllisyyttä tuottavista tekijöistä. Työyhteisön naisvaltaisuuden voidaan ajatella näkyvän työyhteisön yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa. Tutkittavaa ilmiötä ei tarkasteltu sukupuolisuuden näkökulmasta, joten sukupuoleen liittyvää yhteisöllisyyden tuottamisen tapojen spekulatioon ei tässä ryhdytä. Koska kohdejoukko rajautui yhden työyhteisön jäsenistä muodostuneen joukon kuvauksiin, tuloksia ei voida tulkita yleisesti eri työyhteisöjen yhteisöllisyyttä tuottavista tekijöistä. On kuitenkin oletettavaa, että yhteisöissä, mukaan lukien työyhteisöt on muodostunut omia rituaalejaan palvelemaan yhteisön erilaisia tarpeita. Osa rituaaleista voi olla merkittäviä yhteisön itsesäätelyn kannalta ja osa taas sellaisia, joita toteutetaan hivin vuoksi, mikä sekin on merkittävää.

Rituaalien tarkka määrittelemisen osoittautui tutkimuksessa hankalaksi. Rituaali -käsitteen kanssa samankaltaisesti käytetään termejä riitti, rutiini, seremonia, tapa ja käytäntö. Tutkimuksen teoreettista viitekehystä muodostettaessa havaittiin, että rituaaleja käsittelevissä teoksissa viitattiin Roy Rappaportin nimeämiin rituaalin ominaispiirteisiin rituaali -käsitettä määriteltäessä. Rituaalimaisia piirteitä tarkasteltiin näiden ominaispiirteiden kautta, mikä luvussa seitsemän tulee näkyviin. Tässä tutkimuksessa rituaali -käsitettä käytettiin rohkeasti liittäen se sellaisiin toimintatapoihin, joiden kuvattiin toistuvan samankaltaisina. Aineisto tuotti pienestä koostaan huolimatta yhdenmukaista ja elämänmakuista tietoa työyhteisön yhteisöllisyyttä tuottavista tavoista ja niiden rituaalimaisista piirteistä, mikä osoittaa toimintatapojen olleen kollektiivisesti jaettuina.

8.1 Yhteisöllisyyden pulma

Jari Aro ja Pertti Jokivuori (2010) kuvaavat yhteisön olevan nykyihmiselle pulma. Samalla kun yhteisöllisyyden myönteiset vaikutukset ja merkitykset tiedetään, koetaan sen olevan esteenä yksilöllisyydelle. Ihmiset haluavat valita yhteisönsä ja kuulumisensa tason. Sosiologiassa keskustelussa pohditaan posttraditionaalisen yhteisön tai sosiaalisen maailman ajatusta, millä tarkoitetaan sitä, että nykyään yhteisöihin kuuluminen on vapaaehtoisempaa ja yhteisöt velvoittavat ja sitovat jäseniään vähemmän kuin aikaisemmin. Posttraditionaalisiin yhteisöihin osallistuminen ei ole niin kokonaisvaltaista kuin aikaisemmin, vaan niiden jäseniä sitoo jokin yhteinen kiinnostuksen kohde. Nykyisissä yhteisöissä ryhmän koheesio ei ole välttämättä kovinkaan voimakasta ja yhteisöissä jaetaan henkilökohtaista elämää rajatusti. Yhteisön jäseniä sitova tekijä kiinnittää yksilöt yhteisöön ja se toimii ainoana yhteisön jäsenten elämän-alueita yhdistävänä tekijänä. Myös yhteisöistä poistuminen onnistuu nykyisin vaivattomasti ilman, että sillä on kovinkaan suuria vaikutuksia yksilön elämään. (Aro & Jokivuori 2010, 138-139.) Yhteisöllisyyden pulma ja kuulumisen ja osallistumisen taso tulee esiin myös aineistossa. Eräässä tarinassa yhteisöllisyyden heikentymistä kuvataan seuraavasti: ”*Halukkuus tehdä vapaaehtoistyötä työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ei kiinnosta. Itsekkyyks on vallannut jalansijaa*”. Aineiston otteesta kiteytyy hyvin yhteisöllisyyden pulma; samalla kun yhteisöllisyys koetaan merkittäväksi, heikentyy yhteisön sitovuus mahdollistaen valinnan olla käyttämättä vapaa-aikaa yhteisöllisyyden tuottamiseksi. Aineiston otteesta mainitun itsekkyyden sijalle voitaneen liittää sana yksilöllisyys jalansijan valtaajana yhteisöllisyydeltä.

Tönniesin Gemeinschaft ja Gesellschaft kuvaavat niin ikään yhteisöön kiinnittymisen dilemmaa. Tönniesin käsiteparin eroina on se, miten kanssaihmiin orientoidutaan. Gemeinschaft – tyyppiset suhteet kuvaavat perinteistä yhteisöllisyyttä, jossa kiinnittyminen yhteisöön on itse tarkoitus. Gesellschaft taas viittaa yksilölliseen ja hyötyä tavoittelevaan kiinnittymiseen. Gesellschaft - tyyppinen kiinnittyminen lisää yksilöllisyyttä ja individualistista suhtautumista yhteiskunnallisiin asioihin ja ilmiöihin. Sosiologian klassikoiden näkemyksen mukaan modernissa yhteiskunnassa yhteenkuuluvuuden tunteen ohjaamien yhteisöllisten suhteiden asema heikkenee organisoitumisen muotona ja niiden rinnalle tulee muita, väljempiä ja sitomattomampia sosiaalisen organisoitumisen muotoja. Yhteisöllisten sosiaalisten siteiden heikkene-
misen käänköpuolena nähdään olevan yksilöllisyyden lisääntyminen, mistä voi seurata ongelmia. Ongelmat ovat yhteisöllisyyden vaikutusten kuten esimerkiksi mielekkään elämän,

harmonisuuden ja kuulumisen tunteen puuttumista, jolloin saattaa muodostua irrallisuutta, yksinäisyyttä ja suojattomuutta. (Aro 2011, 39-48.)

Mikko Saastamoinen (2011, 61-65) esittää ajan yhteisöjen luonnetta tarkasteltavaksi yhteisö – yksilö -kaksoissidoksen kautta. Yhteisö koostuu yksilöistä ja yksilöiden identiteetti rakentuu yhteisöjen kautta. Yksilöllistyminen nähdään usein ongelmallisena tilana, pulmana, jonka vastaparia, yhteisöllisyyttä tarjotaan pulman ratkaisemiseksi. Uusia yhteisöjen muotoja ja yhteisöllisyyttä voidaan tarkastella yksilöllistymisen käsitteellisenä jatkeena, jolloin ihmiset vapaasti valitsevat ja kuluttavat yhteisöjäsenyyksiä osana kulloistakin elämäntilannettaan. Tällä tavoin ajateltuna yhteisöjen sijaan voidaan puhua uusista sosiaalisuuden muodoista. Sen sijaan, että yhteisöt näyttäytyisivät perinteisinä, vahvoihin siteisiin perustuvina ja muut yhteisön jäsenet lähes läpikotaisin tuntevina yksilöiden joukkona, näyttäytyvät yhteisöt nykyään heikommilla ja kevyemmilla siteillä varustettuna. Yhtenä syynä tähän on muuttunut tapa elää; aikaisempaa enemmän yksilöt liikkuvat ja muuttavat maantieteellisesti, vaihtavat työpaikkaa ja sitoutuvat erilaisissa elämäntilanteissa erilaisiin yhteisöihin. Saastamoinen kuvaa verkosto-sosiaalisuudeksi yhteisösuhdetta, jonka keskeisenä piirteenä on suhteiden lyhytkestoisuus, eräänlainen projektimaisuus. Voisiko tämän kaltaista yhteisöllisyyttä kutsua pop up -yhteisöllisyydeksi, jolloin yhteisöissä pistäydytään ja poistutaan. Myös aineistossa viitattiin eräänlaiseen työn pirstaloitumiseen kuvauksin muutoksista, tuttuuden tunteen vähentymisestä, työyhteisön koon suurenemisesta, erillisissä rakennuksissa työskentelystä, organisaatioiden yhdistymisestä, uusien tapojen omaksumisesta ja tietoteknistymisestä. Edellä esitettyjen tekijöiden koettiin vaikuttaneen yhteisöllisyyteen sitä heikentävästi. Edellisten lisäksi työn organisoitumisen muodot ja työsuhteiden määräaikaisten luonteet vaikuttavat työyhteisön yhteisöllisyyteen. Työsuhteet eivät enää ole vuosikymmenten mittaisia samojen henkilöiden kanssa. (Saastamoinen 2011, 80-89.)

Sanna Laulainen (2005, 96-99) tarkastelee yksilöllistymisen kulttuuria osana organisaatiokulttuuria todeten, että postmodernille ajalle tyypillisesti työtä määrittelevät ja siihen vaikuttavat tekijät painottavat yhä enemmän yksilöllisyyttä, itsenäisyyttä ja erityisyyttä. Organisaatiokulttuuri on muuttunut epävarmemmaksi, pirstaleisemmaksi ja lyhytjännitteisemmäksi. Kysymyksenä Laulainen esittää minkälaisessa organisaatiotodellisuudessa ja millaisen yhteisön jäsenenä yksilö toimii? Organisaatiokulttuurin näkökulmasta on Laulaisen mukaan tärkeää tarkastella sitä, miten ajankohta vaikuttaa jaettujen merkitysten, uskomusten ja arvojen rakentamiseen, mihin yksilö kokee kuuluvansa ja miten rakentuu organisatorinen identiteetti, joka

muodostuu sosiaalisissa suhteissa. Kokemus itsestä työntekijänä ja osana työyhteisöä kuvaa organisaation identiteettiä, joka on tärkeä osa sosiaalisten suhteiden tarkastelua. Kun työnteko muuttuu yhä yksilöllisemmäksi, asettuvat sosiaaliset suhteet ja niiden merkitykset mielenkiintoiseen valoon. Laulainen esittää kiinnostavana kysymyksenä, miten ja millä edellytyksillä työyhteisön identiteettiä rakennetaan erilaisissa sosiaalisissa suhteissa silloin, kun yhteisöllistä arjen jakamista esimerkiksi saman kahvipöydän ääressä ei tapahdu. (Laulainen 2005, 96-99.)

Laulaisen esittämät kysymykset ovat olennaisia työyhteisön yhteisöllisyyden kannalta. Aineiston analyysin perusteella yhteisöllisyyden tuottamisen tavoilla luotiin järjestystä ohjaten yhteisön jäseniä tietynlaiseen käyttäytymiseen ja toimimiseen. Aineistossa todettiin, että kirjoittamattomista normeista poikkeamista ei arvostettu ja sillä oli jopa seurauksia. Samoin kuin toivottujen ominaisuuksien korostaminen, viittaavat muut yhteisöllisyyden tuottamisen tavat yhteisön arvoihin ja identiteettiin, kuvaan siitä, mitä ”me” yhteisössä tarkoittaa ja edellyttää. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavoilla yhteisö rakentaa tarinaa meistä, jolloin vahvistuu kollektiivinen identiteetti. Jos kollektiivista identiteettiä ei muodostu, vaan yhteisössä vaikuttavat sen jäsenten yksilölliset identiteetit, korostuneen organisaation virallisen toiminnan merkitys järjestyksen ylläpitäjänä sen sijaan, että ”valvontatehtävä” hoidetaan yhteisön epävirallisella toiminnalla. Tämä taas vaatii organisaatiotasolta enemmän resursseja. Voidaan siis ajatella, että yhteisöllisyyden tukeminen toteutuu organisaation eduksi monella tavalla.

Yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden dilemman pohtimista voisi jatkaa lähes loputtomiin. Työyhteisössä, josta aineisto kertoo, yhteisöllisyyttä tuotettiin aktiivisesti ja aineistoa analysoitaessa yhteisöllisyyden tuottamisen tavoille annettiin erilaisia merkityksiä. Yhteisöllisyyteen, yhteiseen arvomaailmaan ja tavoitteeseen pohjautuvat työyhteisön toimintatavat eivät nouse tyhjästä, vaan ne sopivat Järvensivun (2010, 80-81) mukaan hyvin vastavoimaksi kilpailukyky-yhteiskunnalle, jossa on purettu työntekijöiden välistä solidaarisuutta. Yhteisöllisyyden kannattelua voidaan pitää viestinä siitä, että liian monet tärkeänä pidetyistä arvoista ovat katoamassa. Kun yhteisöllisyyttä aktiivisesti tuotetaan, kertoo se yhteisöllisyyden tarpeesta. Juuret tarpeeseen saattavat olla puhtaasti perinteitä vaalivassa toiminnassa mutta myös yksilöllistymisen aikaansaamassa eriyttämisessä ja irrallisuuden kokemuksessa. Järvensivu toteaa, että työntekijöiden välinen sosiaalinen etäisyys on kasvanut, työntekijät kokevat yksinjäämistä, työyhteisöissä on ristiriitoja ja jopa työpaikkakiusaamista. Edellä esitettyjen kokemusten valossa voidaan Järvensivun mukaan huomata, että yhteisön kaipuu ei ole kadonnut. Yhteisöt ja yhteisöllisyys voisivatkin toimia lisääntyneen epävarmuuden lieventäjinä. (Järvensivu 2010, 80-81.) Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu yhteisöllisyyden tuottamisen motiiveja, vaikka

sekin olisi ollut mielenkiintoista. Motiiveja tulkittiin tulosten analysoinnin yhteydessä muodostaen yhteisöllisyyden tuottamisen tavoille yhteiset nimittäjät, jotka esitettiin ikään kuin yhteisöllisyyden tuottamisen tavoitteina. Tässä tutkimuksessa yhteisöllisyyttä ei haluta esittää ongelmattomana ideaalisena tilana. Ammatilliseen yhteisöön, työyhteisöön kuuluminen on kuitenkin yksi ammatti-identiteetin ylläpitämisen ja kehittymisen ehdoista tukemalla lisäksi työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. (Onnismaa & Gardemeister 2009, 77.)

8.2 Rituaalit arjessa ja erityisissä tilanteissa

Jyrki Pöysä tarkastelee tutkimuksessaan *Työelämän alkeismuodot* työpaikkakulttuuria pienryhmän kulttuurina. Hän jakaa työpaikan rituaalit niiden tavallisuuden ja poikkeuksellisuuden perusteella kahteen pääryhmään; arkisiin ja ei-arkisiin rituaaleihin. Ei-arkiset rituaalit Pöysä jakaa vielä kahteen pääryhmään, yksilökeskeisiin rituaaleihin ja yhteisökeskeisiin rituaaleihin. (Pöysä 2012, 82-83.) Työyhteisön arkiset rituaalit ovat jokapäiväisiä toiminnan tyypillisyyksiä, joista työyhteisön jäsenille on tullut lähes itsestään selviä. Työpäivän kulku on monella tavalla rituaalinen jaksoineen, tehtävineen, taukoineen, vuorovaikutustapoineen ja niin edelleen. Arkisissa rituaaleissa toiminnan välineellinen sisältö on merkittävä. (Pöysä 2012, 83.) Aineiston perusteella näkyvimmit arkiset rituaalit liittyvät kahvihuoneeseen, sen käyttöön ja siellä tapahtuvan keskustelun sisältöön. Aineistossa korostui kahvihuone paitsi kokoontumipaikkana, myös keskustelujen paikantimena ja tauon mahdollistajana. Kahvihuoneen käyttö osoittautui suurelta osin myös yhteisöllisesti ajastetuksi, mikä korostui aineiston otteissa maininnoilla kello kymmenen tauoista. Rituaalit sisältävät rituaalivälineitä, joilla tarkoitetaan kaikkia rituaaleihin liittyviä materiaalisia esineitä. (Pöysä 2012, 82.) Kahvihuoneen rituaalivälineitä ovat itse tila, myös kahvin valmistamiseen ja nauttimiseen tarvittavat välineet ja kalusteet. Arkisiin rituaaleihin liitetään tässä tutkimuksessa myös yhteisöllisyyttä tuottavien ominaisuuksien mukainen toiminta ja käyttäytyminen sekä roolit. Luokittelu arkisiin rituaaleihin johtuu siitä, että toivotunlaiset ominaisuudet ja roolien mukainen toimiminen ei ole poikkeuksellista, jolloin ne laskettaisiin ei-arkisiin rituaaleihin, vaan ne toteutuvat jokapäiväisessä arkisessa työssä. Roolin mukaiseen toimintaan liitettiin aineistossa viihtyisyydestä huolehtiminen. Pysyvät viihtyisyyttä ylläpitävät elementit vaativat arkista, säännöllistä ja jatkuvaa huolenpitoa, kuten viherkasvien hoitamista ja tekstiilien huoltamista. Kausikoristelu liittyy myös poikkeuksellisiin tilanteisiin, kuten erilaisiin taitekohtiin, jolloin kyseessä on ei-arkinen rituaali.

Arkisiin rituaaleihin kuuluvat myös työyhteisön kokoukset, vaikkakaan niiden rituaalimaisia piirteitä ei aineistossa esiin tuotu.

Ei-arkiset rituaalit jaetaan Pöysän luokittelun mukaan yksilökeskeisiin ja yhteisökeskeisiin rituaaleihin. Ei-arkiset rituaalit edustavat poikkeuksellisia tilanteita, jotka eivät esiinny osana jokapäiväistä työtä. Yksilökeskeisissä ei-arkisissa rituaaleissa rituaalin kohteena tai sen ainoana toteuttajana on pääsääntöisesti yksi ainoa ihminen ja rituaalin toisena osapuolena on kollektiivi eli työyhteisö. (Pöysä 2012, 89.) Oivana esimerkkinä yksilökeskeisestä ei-arkisesta rituaalista on eläkkeelle jäämiseen liittyvät juhlallisuudet. Eläkkeelle jäävä nostettiin siirtymätilanteessa erityiseen asemaan, jolloin hän yksilönä oli rituaalin kohde. Hänelle valmistettiin lahja, jossa korostui hänen persoonansa, mikä myös viestii yksilöön kohdistuvasta huomiosta. Rituaalin toinen osapuoli eli työyhteisö valmisti rituaalin kokonaisuudessaan rituaalin kohteena olevalle henkilölle. Eläkkeelle jäämisen kaltaisia yksilökeskeisiä ei-arkisia rituaaleja voisivat olla työyhteisön jäsenten henkilökohtaiset merkkipäivät ja elämäntapahtumat, vaikkakaan sellaisia ei aineistossa mainittu.

Eläkkeelle jäämistä lukuun ottamatta muut ei-arkiset rituaalit, joita aineistossa esiintyy, ovat yhteisökeskeisiä. Pöysä kutsuu yhteisöllisiä rituaaleja autokommunikatiivisiksi, jolloin rituaalin objekti ja subjekti menevät päällekkäin niin, että rituaalia valmistelevat ja siihen osallistuvat samat henkilöt. Autokommunikatiivinen luonne ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö rituaalin sisällä esiintyisi työnjakoa ja roolien mukaista toimintaa. (Pöysä 2012, 98). Erityinen roolinsa yhteisöllisissä rituaaleissa on tilojen koristelusta vastaavilla henkilöillä. Yhteisöllisiä ei-arkisia rituaaleja ovat monenlaiset vapaa-ajalla toteutuvat yhteisöllisyyden tuottamisen tavat, kuten erilaiset talkoot, perennatorit, teatteri- ja muut matkat, retket ja niin edelleen. Näihin yhteisökeskeisiin ei-arkisiin rituaaleihin liittyy myös ominaisuus, että ennen varsinaista rituaalia oli rituaalin valmistelemiseen liittyviä rituaaleja, kuten yhteisöllinen varainkeruu yhteisöllisen toiminnan mahdollistamiseksi.

Pöysä jakaa rituaalin osiin kutsuen rituaalia kokonaisuudessaan rituaalikokonaisuudeksi ja sen osia rituaalijaksoksi. Rituaalijaksot ovat rituaalisen toimintakokonaisuuden pieniä yhtenäisiä osia. Rituaalijaksojen avulla voidaan hahmottaa rituaalikokonaisuuden osia. Rituaaleille on ominaista, että ne koostuvat erilaisista osatekijöistä, joiden perättäinen käyttö muodostaa tunnistettavan rituaalin. (Pöysä 2012, 82.) Esimerkkinä voidaan mainita yhteisöllisinä ei-arkisina rituaaleina työyhteisön kauden päättymiseen liittyvät juhlallisuudet. Rituaalijaksoja ovat

aineistossa mainitut kutsujen ja ohjelman laatiminen, tilojen koristelemine, esitysten harjoittelemine, tarjoilujen valmistamine ja kattamine ja niin edelleen. Yksinään rituaalijaksot eivät näyttäydy ymmärrettävinä mutta niiden toimiessa ketjuna rituaalikonaisuudessa, muodostavat ne yhdessä ymmärrettävän ja tunnistettavan rituaalin yhteisön jäsenten keskuudessa.

Yhdessä ateriointi on hyvä esimerkki yhteisöllisestä ei-arkisesta rituaalista. Vaikka ateriointi sinällään on hyvinkin arkista, aineistossa se liitettiin erityiseksi yhteisölliseksi tapahtumaksi. Yhdessä ateriointiin ei tässä yhteydessä liitetä kahvihuoneessa päivittäin toteutuvaa yhteisön arkista rituaalia, vaikka se yhteisöllisyyden tuottamisen tapana onkin huomattava. Aineistossa yhdessä ateriointi liittyi erityisiin tilanteisiin ja juhlistamisiin. Aineisto ei tuottanut tietoa aterioinnin kulusta mutta ateriointi kokonaisuudessaan on rituaalinen sisältäen useita erilaisia rituaaleja.

Yhteisölliset ei-arkiset rituaalit koostuvat suurelta osin niistä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista, jotka aineistossa liitettiin tavoittelemaan sosiaalisen siteen vahvistamista. Tämä viestii yhteisöllisyyden sosiaalista sidettä vahvistavasta voimasta. Se, että yhteisöllisyyttä sosiaalisen siteen vahvistamiseksi työyhteisössä aktiivisesti tuotetaan, vieläpä vapaaehtoisesti ja suurelta osin omalla ajalla, kertoo työyhteisön mieltävän toiminnan kannattavaksi sekä yksilöinä valitessaan osallistumisen että yhteisönä, joka kannattelee erilaisia käytänteitä ja rituaaleja. Yhteisöllisyyden tuottamisella yhteisöllisyyden vahvistamiseksi nähdään työyhteisössä merkityksiä, mistä kielii yhteisöllisten rituaalien näyttäytyminen. Jussi Onnismaa ja Susanna Gardemeister arvioivat yhteisöllisyyden kaipuun työyhteisöissä kumpuavan yksilöllistymiskehityksestä, joka on näkyvissä niin työelämässä kuin muillakin elämän alueilla. Yhteisöllisyyden nähdään työyhteisössä toimivan paitsi ammatti-identiteetin rakennusosana, myös stressin hallinnan keinona. Yksilöllistymiskehitys jättää työntekijän yksin, jolloin muodostuu tarve yhteisyydelle ja yhteisöllisyydelle. (Onnismaa & Gardemaister 2009, 75-77.). Tönniesin Gemeinschaft –tyyppinen yhteisöllisyys perustuu nimenomaan yhteisöllisyshakuiseen toimimiseen, joka sinällään on toimimisen päämäärä vahvistaen yhteisön sosiaalista sidettä. Yhteisöllisyshakuisuus näyttäytyy yhteisöllisten rituaalien runsaudella. Kun yhteisöllisyyden tuottamiseen työyhteisössä panostetaan, on se osoitus siitä, että yhteisön jäsenet tahtovat yhteisön olevan ja toimivan. Tönnies viittaa tahdon käsitteellä ihmisen toiminnan motiiveihin. (Aro & Jokivuori 2010, 114.)

8.3 Rituaalit organisaatiokulttuurin tasoilla

Yhteisöllisyys ja rituaalit sen tuottamisessa liittyvät kulttuuriin ja muodostuvat kulttuuriin kiinnittymisen myötä. Kulttuurin syntyminen, säilyminen ja kehittyminen ihmisten kesken vaatii kasvokkaista vuorovaikutusta. Organisaatiokulttuurille muodostuu yhteisölle ominaisia tapoja toimia. Tutkimuksen edetessä voimistui mielenkiinto yhteisöllisyyttä tuottaviin rituaaleihin entisestään sekä siihen, millä organisaatiokulttuurin tasoilla nämä näkyvät. Aineistossa esiin tulevia yhteisöllisyyttä tuottavia tapoja tarkastellaan tässä tiivistetysti sijoittaen niitä väljästi organisaatiokulttuurin eri tasoihin; artefakteihin, arvoihin ja perusoletuksiin.

Artefaktien taso on organisaation, tässä tapauksessa työyhteisön kulttuurin näkyvin taso. Artefaktien tasolla on helposti tarkasteltavissa, miten organisaatiot tekevät asioita. Artefakteja tarkastelemalla voidaan saada ymmärrystä organisaation kulttuurista. Fyysiset artefaktit voivat toimia muistin kiintopisteinä tuottaen käsikirjoitusta siitä, miten nykytilaan on tultu kuvastaen näin myös historiaa sekä sitä, millä tavoin organisaatio korostaa omaleimaisuuttaan. (Schein 2009, 31, Schein 1987, 32-33, Paalumäki 2011, 323.) Artefaktien tasolla ilmenee organisaation näkyvät prosessit, rakenteet ja konkreettiset tekijät. Artefaktien tasolla on sellaisia tekijöitä, tapoja ja toimintamalleja, jotka voidaan konkreettisesti todeta, kuten tilat ja niiden muodostuminen, sisustus, yhteisön jäsenten käyttämä kieli ja samansuuntainen käyttäytyminen sekä ilmapiiriin liittyvät käytännöt, seremoniat ja rituaalit. Artefaktien tasolle voidaan sijoittaa aineistosta viihtyisyyttä ylläpitävät tekijät sekä kahvihuone kohtaamisen paikkana. Lisäksi artefaktien tasolle voidaan sijoittaa organisaation virallinen toiminta virkistyspäivineen ja kokouskäytäntöineen sekä vuorovaikutukseen liittyviä elementtejä, jotka tulevat näkyviin aineistossa kuvatuilla toivotuilla henkilöihin liittyvillä ominaisuuksilla.

Tutkimuksen aineistona olleista tarinoista nousi selvästi esiin fyysisten tilojen merkitys yhteisöllisyyden tuottajana. Tulosten mukaan yhteisöllisyyden yhtenä kasvualustana ovat erilaiset kohtaamispaikat ja fyysisten tilojen sijoittuminen kohtaamisten mahdollistajana sekä tilojen viihtyisyys. Fyysiset tilat ja sosiaalinen ympäristö ovat artefaktien tasolla. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että se miten toimintaympäristö (seinät) on rakennettu, vaikuttaa yhteisöllisyyteen. Tarinoissa kuvataan yhteisöllisyyttä tuottavaksi työtilojen sijoittuminen paitsi etäisyydeltään myös sijoittumiseltaan yhteisiin tiloihin kuten kahvihuoneeseen nähden. Lisäksi yhteisöllisyyttä tuotti työtilojen sellainen koko, että niissä työskenteli kolmesta viiteen henkilöä. Harvoin tilat itsestään ovat viihtyisiä, vaan ennemminkin viihtyisyys on seurausta

tilan käyttäjien toiminnasta ja heidän näkemyksestään viihtyisyyttä tuottavien elementtien käyttämisestä. Tuloksissa on näkyvissä paitsi työyhteisön jäsenten kokemus esteettisyydestä ja viihtyisyydestä, myös asiakkailta saatu samansisältöinen palaute. Tarinoissa kahvihuoneelle annettiin monenlaisia yhteisöllisyyden kannalta tärkeitä funktioita, jotka todennäköisesti osaltaan kannattelevat myös työyhteisön kulttuuria. Kahvihuone toimi näyttämönä esimerkiksi vuorovaikutukselle, tunteille, ajatusten vaihdolle, tapahtumille ja kohtaamisille. Voisiko kahvihuonetta ajatella kyseessä olevan työyhteisön merkittävänä yhteisöllisen kulttuurin tuottajana?

Artefaktien tasoon voidaan sijoittaa myös roolien mukainen toiminta, yhteisön jäsenten käyttäytymiseen liittyvä yhdenmukaisuus sekä yhteistyöhön liittyvät käytännöt. Roolit artefaktien tasolla voivat tarkoittaa sekä henkilöitä, joiden havaitaan toimivan tietyssä roolissa, myös roolissa toimimisen aikaansaamaa näkyvää tulosta. Yhdenmukainen käyttäytyminen saattaa pitää sisällään puhe- ja käyttäytymiskoodiston lisäksi samankaltaista habitusta sekä tapaa, jolla yhteisöön ja tilaan saapuvia kohdataan. Yhteistyön tekeminen nousi aineistosta yhdeksi yhteisöllisyyttä tuottavaksi tekijäksi, minkä voidaan ajatella sijoittuvan artefaktien tasoon sen havaittavissa olevan luonteen vuoksi. Työyhteisön virallinen toiminta näyttäytyy niinkään artefaktien tasolla. Työyhteisön virallinen toiminta voi pitää sisällään kaikki näkyvät käytännöt, vaikka niitä ei aineistossa juurikaan kuvattu. Virallisten käytäntöjen vähäinen esiintulo aineistossa johtunee siitä, että kirjoituksissa pääpaino oli pyynnön mukaisesti yhteisöllisyyttä tuottavissa käytännöissä. Aineistossa esiin nousseet työyhteisön viralliset yhteisöllisyyttä tuottavat tekijät liittyivät kokouskäytäntöihin ja yhteisiin kehittämispäiviin kuvauksin niiden muodollisuudesta. Esimerkiksi kokouskäytäntöihin liittyvä muodollisuus näyttäytyy artefaktien tasolla, sillä muodollisuus on selkeästi havaittavissa oleva seikka.

Organisaatiokulttuurin toinen taso on arvot, jotka kertovat miksi organisaatiossa toimitaan tietyllä tavalla. Arvot ovat ajatuksia siitä, miten asioiden tulisi olla. Arvot voivat olla joko ilmaistuja arvoja kertoen mihin uskotaan, mihin pyritään ja mikä on ihannetila tai sitten arvot voivat olla näkyvää toimintaa, jossa ilmaistut arvot joko toteutuvat tai sitten ei. Ilmaistujen arvojen ja näkyvän toiminnan välillä voi olla eroa. Organisaation arvoista monet ovat selkeästi ilmaistuja ja tietoisia, koska niillä on moraalinen ja normeja luova tehtävä ohjatesa ryhmää käsittelemään ja ratkaisemaan tiettyjä arvotilanteita. Arvot saattavat ohjata organisaation toimintaa myös niin, että niistä ei ole yhteisesti sovittu. (Schein 2009, 32, Paalumäki 2011,

321, Schein 1987, 33.) Arvojen tasolle aineistosta sijoittuu toivotunlaiset henkilöiden ominaisuudet. Henkilöiden ominaisuuksiin liittyvissä kuvauksissa tuli näkyviin, mitä ominaisuuksia yhteisössä arvostetaan. Toivottuina pidettyjä ominaisuuksia tarkastelemalla voisi ajatella, että arvot tulevat näkyviin käytännössä artefaktien tasoisessa toiminnassa. Arvoja sinänsä ei voi nähdä mutta niiden olemassolo tai toteutuminen konkretisoituu artefaktien tasolla. Arvojen tasolle voidaan sijoittaa myös yhteistyö, koska sen edellytyksenä lienee, että sitä toimintatapana ja uuden oppimisen ja luomisen keinona arvostetaan. Tässäkin tilanteessa arvojen mukainen käyttäytyminen konkretisoituu yhteistyönä, mikä on näkyvissä artefaktien tasolla. Arvot tulivat aineistossa näkyviin myös organisaatioiden yhdentymistä koskevissa kuvauksissa. Yhteisöt olivat ensin melko vastakkain tukeutuen omiinsa, mutta yhteisen arvopohjan oivaltamisen myötä yhdessä tekeminen ja yhteisöllisyys vähitellen muodostui. Arvojen tasolle voidaan liittää myös työyhteisön sosiaalista sidettä vahvistavat käytännöt kokonaisuudessaan. Vapaa-ajalla toteutunut toiminta muodostui eniten yhteisöllisyyttä tuottavaksi tekijäksi. Toiminnan ollessa vapaa-ajalla toteutuvaa, on siihen osallistuminen jo itsessään arvovalinta. Arvoksi voidaan asettaa tällöin yhteisöllisyys, joka toteutui monimuotoisena yhdessäolemisena ja yhdessä tekemisenä ilman vaatimuksia tai pakotteita.

Sellaiset arvot, joihin liittyy fyysinen tai sosiaalinen paikkansapitävyys, ja jotka toimivat poikkeuksetta luotettavalla tavalla organisaation jäsenten ongelmanratkaisun perustana, muuttuvat oletuksiksi. Ihmisiä, toimintaa ja ihmissuhteiden luonnetta koskevat perusolelut toimivat näkymättömällä tasolla. Perusolelut ovat organisaatiokulttuurin sellaista osa-aluetta, joka on kehittynyt vuosien saatossa suurelta osin tiedostamattomasti. Organisaation perusoleluksiin kuuluu merkityksiä, jotka käsittelevät organisaation jäsenten alitajuista ihmiskuvaa, yhteisön suhdetta ympäristöön, käsityksiä todellisuudesta ja toiminnan luonteesta. (Schein 1987, 34, Schein 2009, 34, Paalumäki 2011, 320-321.) Organisaatiokulttuurin perusolelut tasolla on tekijöitä, joiden olemassaoloa on vaikea huomata niiden itsestäänselvän luonteen vuoksi. Voidaan ajatella, että perusolelut sisältävät yhteisesti omaksutut arvot, normit ja toimintatavat, joiden oikeellisuutta ei kyseenalaisteta. Perusolelut juurtuvat kulttuurin ytimeen niin, että niiden olemassalo tulee huomatuksi usein vasta niistä poikkeavan käyttäytymisen muodossa. Aineiston perusteella voidaan tehdä varovainen johtopäätös, että monet yhteisöllisyyttä tuottavat tekijät ja niihin liittyvät rituaalit ovat muodostuneet yhteisön perusoleluiksi. Perusolelutkin tulevat kuitenkin horjutetuiksi, kuten aineistossa ulkoisten muutosten ja uhkatekijöiksi koettujen seikkojen ilmestyminen osoittaa. Ulkoiset uhkatekijät

ravistelivat yhteisön perusoletuksia ja juuri tämän vuoksi ne tuottivat epävarmuutta ja turvattomuutta yhteisöön. Ajan saatossa, kuten aineistonkin perusteella voidaan päätellä, muodostui uusia perusoletuksia, jotka aikaansaivat yhteisössä turvallisen suvantovaiheen.

8.4 Rituaalien uusi nousu

Viime vuosisadalla rituaalit liitettiin vahvasti uskontoon tai niitä pidettiin vähintäänkin pyhinä tai pyhitettyinä. Maallistuneessa yhteiskunnassa maallistumisen voidaan ajatella olevan konsepti, jossa näkyvissä on tietynlainen modernin elämän käyttäytyminen, tietoisuus ja herkkyys. Elävät ihmiset sitten suurkaupungeissa tai pienissä maalaiskylissä, on vaatimuksena urbaanin elämän omaksuminen ja muutoksen tahdissa pysyminen. Yhteiskunnat ja yhteisöt eivät enää toimi sosiaalisesti itsenäisinä kokonaisuuksina, sillä globalisaatio, yksilöllistyminen, vapaa markkinatalous ja kilpailu ovat nujertaneet yhteisöön kuulumisen tunnetta ja tukea antaviin yhteisöihin kuulumista. Lisäksi ihmiset itseohjautuvasti käyttävät yhteiskunnan tuottamia palveluja, jolloin toisarvoisiksi ovat jääneet esimerkiksi erilaiseen hoivaan ja tukeen liittyvät kanssaihminen avuntarpeet. Lainsäädäntö, viranomaisten tuottama kontrolli ja sanktiojärjestelmä instituutioina huolehtivat sääntöjen mukaan toimimisesta, jolloin rituaalien merkitys yhteisön itsesäätelyn muotona on heikentynyt. Teknologistuminen näkyy kaikilla ihmiselämän alueilla ja teknologian kehittymisellä on myös hintansa; samalla kun maailmanlaajuisista vuorovaikutusta on helpotettu, kasvokkainen vuorovaikutus on muodostunut aikaisempaa vaikeammaksi. Urbanisoitumisen myötä ovat kadonneet ihmisten vertikaaliset ja horisontaaliset turvavyöhykkeet, jolloin ollaan tilanteessa, missä jokaisen on löydettävä oma turvavyöhykkeensä. Muutos sinällään ei ole huonoa taikka hyvää. Samalla kun muutos tuo helpotusta ja kehitystä, se vääjäämättä tuo menetyksiä ja vieraannuttaa totutusta ja tutusta. Haavoittuvimmassa asemassa tai vaikeissa tilanteissa olevat kaipaavat kaikkein eniten tuttua ja turvallista, joten heille muutoksella on ikävimmit seuraukset. (Gordon-Lennox 2017, 71-74.)

Samanaikaisesti kun olemme informaatiotulvassa, jossa tietoa on ulottuvilla enemmän kuin koskaan ja ihmiset ovat teknologian avulla enemmän saavutettavissa, kärsimme viisauden vähydestä ja kaipaamme enemmän henkilökohtaista lämpöä, yhteyttä ja sitoutumista. Ihmisten yhteys sisäiseen kompassiinsa on heikentynyt. Sisäinen yhteydetömyys tai kiinnittymättömyys todelliseen yhteisöön aiheuttaa turvattomuuden tunnetta. Ihmisillä on kaipuu turvallisuuden ja rituaalit toimivatkin merkittävänä turvallisuuden tunteen puitteena. Rituaalit ovat

turvan tuojia, joiden avulla tunteita voidaan kokea turvallisesti ja kiinnittyä yhteyteen toisten ihmisten kanssa. Rituaalit ovat voimakas vuorovaikutuksen muoto, sillä niiden toteuttamisessa on läsnä kehollisuus, aistittavuus ja emotionaalisuus. Lisäksi rituaaleissa korostuva yhteisöllisyys mahdollistaa syvien tunteiden tuntemisen, sekä sen että niihin vastataan, jolloin rituaaleilla on tunnetilojen kokemista ja käsittelemistä vahvistava vaikutus. (Gordon-Lennox 2017, 74-76.)

Maallistuneille rituaaleille on selkeästi tarvetta. Rituaaleilla on monenlaisia merkityksiä ja funktioita, minkä aineistossa esitetyt yhteisöllisyyden tuottamisen tavat osoittavat. Rituaalit toimivat myös kulttuurisena strategiana olla ja toimia maailmassa. Rituaalit ovat sosiaalista toimintaa, jotka edistävät kykyämme juhlistaa iloisia hetkiä sekä selvitä vastoinkäymisistä. Rituaalien avulla voi kiinnittyä sosiaalisesti, olla läsnä ja pysähtyä meneillään olevaan aikaan. Sen sijaan, että modernit yhteiskunnat ja kulttuurit olisivat säilyttäneet vain perinteiset rituaalinsa, ovat ne uusintaneet rituaalejaan, sillä ihmiset luovat omia rituaalejaan erilaisiin elämänsä tilanteisiin. Rituaalien ollessa kulttuurisidonnaisia, on niiden kontekstilla suuri merkitys eikä kulttuurisia rituaaleja sellaisenaan voi siirtää kulttuurista toiseen, ainakaan jos niiden merkityksen halutaan ymmärrettävän. Universaalien rituaalien lisäksi on kulttuurisia rituaaleja, monikulttuurisia rituaaleja sekä paikallisia rituaaleja, kuten työyhteisöjen rituaalit. (Gordon-Lennox 2017, 80-81, 85.)

Kaikissa rituaaleissa olennaista on yhteenkuuluvuuden tunne. Rituaalit voivat usein jäädä huomaamatta niiden arkipäiväistymisen vuoksi mutta yhtäkaikki ne ovat olemassa. Arkipäiväinen käyttäytyminen on eräänlaista rituaalia, näyttelemistäkin, kuten aineistosta nousee esiin esimerkiksi käyttäytymällä tiedossa olevien toivotunlaisten ominaisuuksien mukaisesti. Rituaalit mukauttavat käyttäytymistä, odotuksia ja ennakkokäsityksiä kulloisenkin sosiaalisen näyttämön mukaisesti. (Aro & Jokivuori 2010, 196-197.) Jari Aron ja Pertti Jokivuoren (2010) teoksessa modernia maailmaa käsitellään sosiologian klassikoiden kautta. Teoksessaan Aro ja Jokivuori tuovat esiin Erving Goffmannin esittäneen sosiaaliset tilanteet näyttämöinä, joissa yksilöt käyttäytyvät tietyissä kulisissa käyttäen erilaista aineetonta ja aineellista rekvisiittaa. Yksilöt vaihtavat roolia kulkiessaan näyttämöltä toiselle saaden vahvistusta tai palautetta esitykselleen vuorovaikutustilanteissa. Etuhuoneet ovat julkisia sosiaalisia tilanteita, kuten työyhteisöt, joissa on tärkeää noudattaa rituaalista käyttäytymistä, järjestystä, vastavuoroisuutta ja normeja onnistuneen näytöksen luomiseksi. (ks. Aro & Jokivuori 2010, 252-253.)

Työyhteisön yhteisöllisyyden tuottamisen tavat rituaaleineen toimivat todennäköisesti etuhuoneen tavoin määritellen yhteisöllisiä toimintatapoja palvelemaan yhteisön tarpeita.

Jeltje Gordon-Lennox (2017, 79) kuvaa rituaalien muodostumisen ja luomisen prosessiin liittyviä olennaisia tekijöitä. Prosessin kolme vaihetta ovat suunnittelu, luominen ja toteuttaminen. Rituaalien muodostumisen vaiheet tulevat näkyviin tutkimuksen aineistossa esiintyneissä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa, joissa rituaalin näyttämö ei ollut valmiina vaan rituaalia toteutettiin osatekijöiden avulla valmistelemalla erilaisia tilanteita ja tapahtumia ennen varsinaisen huipentuman esiintymistä. Rituaaleille on tyypillistä jonkin tapahtuman lavastaminen, jolloin varsinainen pääesitys on vain osa rituaalia. Rituaalin muodostumisessa on kuusi perussääntöä: esteettisten tarpeiden palveleminen, muodollisen funktion seuraaminen, uskollisuus materiaaleille, yksinkertaisuus (vähemmän on enemmän), oman maailman luominen sekä ihmisten ja ihmissuhteiden kunnioittaminen. Rituaalin muotoa kannattelee Gordon-Lennoxin mukaan niin ikään kuusi tekijää: koherenssi, tarve, roolit, sisältö, konteksti ja järkeenkäyppyy. Jokaisen rituaalin sydämessä on ihminen tai ihmiset, tapahtuma, muutos tai aihe. Voidaan siis ajatella, että itse kukin voi luoda rituaaleja palvelemaan erilaisia tarpeita ja korostamaan erilaisia merkityksiä. Toistuessaan rituaalit asettavat meidät yhteisöömme, korostavat merkityksellisiä tilanteita, mahdollistavat yhdessä kokemisen ja tuntemisen sekä luovat järjestystä ja turvallisuutta elämään. (Gordon-Lennox 2017, 79, 84-85, 246-247.)

Yhteisöllisyyttä voi kokea vain yhteisön jäsenenä, jolloin yhteisöllisyys edellyttää valintaa liittyä yhteisöön. Työyhteisön jäsenyys ei takaa yhteisöllisyyden kokemusta, koska yksilöillä on mahdollisuus valita kuulumisensa vahvuus. Tällöin yhteisöllisyyden kokemus ei ole yhtäläinen kaikilla työyhteisön jäsenillä. Yhteisöön kuuluminen työyhteisössä lienee välttämättöntä mutta yhteisöllisyyteen osallistumisen taso on valittavissa. Yhteisöllisyys ei lankea automaattisesti yhteisön jäsenten kokemukseksi tai voimavaraksi. Myöskään kaikki yhteisölliset rituaalit eivät ole onnistuneita. Rituaalit eivät tuota kaikille samaa elävöitymisen kokemusta, vaan ne saattavat jopa turhauttaa ja tuntua välttämättömältä pahalta. Rituaalien voimaannuttavat ja yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäävät vaikutukset eivät ole ikuisia, vaan ne heikkenevät ajan myötä. Tästä syystä yhteisön pitää uusintaa rituaalia ja luoda erilaisiin tilanteisiin omanlaisia rituaaleja, jotta niiden myönteiset vaikutukset tulevat koetuiksi säännöllisesti. (Aro & Jokivuori 2010, 198-199.) Aineistossa esiintyvät yhteisöllisyyden tuottamisen tavat ovat jakautuneet mielenkiintoisen tasaisesti kalenterivuodelle; kauden päättymistä juhlistetaan keväällä, virkistysretkiä tehdään kesällä, pikkujouluja vietetään vuoden loppupuolella ja

Runebergin kahvit nautitaan helmikuussa. Vaikuttaa siltä, että työyhteisö on ripotellut yhteisöllisyyttä tuottavia tapoja rituaaleineen pitkin vuotta, jolloin säännöllisin väliajoin mahdollistuu rituaalien aikaansaamat myönteiset vaikutukset. Lisäksi työyhteisön yhteisöllisyyttä tuottavat epäsäännöllisesti toteutuvat merkkipäivät ja säännöllisenä arkipäivissä näyttäytyy toivottujen ominaisuuksien mukainen käyttäytyminen. Tutkimuksessa ei selvitetty, ovatko aineistossa mainitut yhteisöllisyyden tuottamisen tavat yhteisössä yhteisesti jaettu vai tietyn pienryhmän yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja. Työyhteisössä saattaa hyvinkin näyttäytyä erilaisia pienyhteisöjä, joilla on omanlaisensa rituaalit. Aineisto on kerätty työyhteisöstä eläkkeelle jääneiltä henkilöiltä. Rituaaleja kannattelevat ihmiset, jolloin epäselväksi jää tuotetaanko työyhteisössä edelleen samankaltaisesti yhteisöllisyyttä vai onko työyhteisössä muodostunut uudenlaisia yhteisöllisyyden tuottamisen tapoja omine rituaaleineen.

Rituaalit eivät ole katoamassa. Pertti Alasuutari (2007, 142-144) kuvaa teoksessaan *Yhteiskuntateoria ja inhimillinen todellisuus*, että suhtautuminen rituaaleihin on voimistumassa. Näkyvissä on, että nuoremmat sukupolvet ovat halukkaita kunnioittamaan ja elvyttämään vanhoja perinteitä. Rituaalien modernisaatioteorian mukaan ihmiset haluavat elvyttää rituaaleja, koska he uskovat niiden taustalla oleviin arvoihin. Alasuutari kyseenalaistaa modernisaatioteoriaa esittäen, että modernisaation ja rationalisaation ”suuren kertomuksen” epäileminen onkin mahdollistanut rituaalien uuden nousun. Rituaalit toteutuvat leikillisimpinä, vaikka niihin kohdistuukin kunnioitusta. Rituaaleja muodostetaan ja uusinnetaan, koska ne luovat yhteenkuuluvuutta, vetoavat tunteisiin ja ovat myös kehollisia kokemuksia. Rituaaleja muodostuu kaiken aikaa, siellä missä ihmiset toistuvasti kohtaavat. Rituaaleja on niiden vaikutustenvuoksi; jos niillä ei olisi mitään vaikutusta tai merkityksiä, ne todennäköisesti katoaisivat ja unohtuisivat ennen kuin niistä muodostuisi perinteitä. (Alasuutari 2007, 142-144.)

8.5 Lopuksi

Tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, miten yhteisöllisyyttä työyhteisössä tuotetaan ja mitä rituaalimaisia piirteitä yhteisöllisyyden tuottamisen tavoissa on. Tutkimus on saavuttanut sille asetetun tavoitteen. Yhteisöllisyyden tuottamisen tavat osoittautuivat joukoksi erilaisia käytäntöjä, ominaisuuksia ja tapoja, joista oni löydettävissä rituaalimaisia piirteitä. Tutkimuksen aineisto kerättiin erään työyhteisön eläkkeelle jääneiltä henkilöiltä tarinoiden muodossa. Tutkimus antaa kuvauksen eläkkeelle jääneiden henkilöiden kokemuksista yhden työyhteisön

yhteisöllisyyttä tuottavista tekijöistä. Koska kohdejoukko rajautui yhden työyhteisön jäsenistä muodostuneen joukon kuvauksiin ja yhteisöllisyyden tuottamisen tavat kiinnittyvät kulttuuriin, tuloksia ei voida tulkita yleisesti eri työyhteisöjen tavoiksi tuottaa yhteisöllisyyttä.

Organisaatioteorioita käsittelevässä kirjallisuudessa kuvataan organisaatiotasolla vaikuttavia epävirallisia ryhmiä, joista tässä käytetään käsitettä yhteisö. Erilaiset epäviralliset yhteisöt työyhteisössä houkuttelevat yksilön jäseniä liittymään niihin erilaisin perustein. Liittymisellä halutaan viestiä samankaltaisuudesta tai tehdä eroa muihin yhteisön sisällä toimiviin pienyhteisöihin. Yhteisöt saattavat muodostua myös yhteisten kiinnostusten kohteiden tai muiden yhteisten tekijöiden mukaisesti. Joka tapauksessa, yhteisöt kompensoivat virallisen organisaation rajallisia mahdollisuuksia luoda tiiviitä ihmissuhteita, joille selvästi on tarvetta. Kuulumisella haetaan läheisyyttä, huolenpitoa, suojaa ja ymmärtämystä, tehostetaan tiedonkulkua ja lisäksi yhteisöt ja ryhmät välittävät tarkoituksia ja vahvistavat merkityksiä. Kaikki tämä auttaa yksilöitä käsittelemään epävarmuutta ja monimutkaisuutta. Yhteisössä ihmiset vaikuttavat toistensa ajatuksiin, suoriin ja oppimiseen, missä piilee vuorovaikutuksen potentiaalinen voima myös organisaation kannalta. Termiä epävirallinen organisaatio on alettu korvaamaan yhteisöllisyys –termillä ja yhteisöllisyyden tavoitteluna. Yhteisöllisyyttä muodostuu, kun ihmiset ovat rehellisiä toisilleen, auttavat toisiaan ja syventävät keskinäistä kanssakäymistään. Tutkimuksen aineisto tuottaa hyviä esimerkkejä erityisesti keskinäisen kanssakäymisen syventämisestä erilaisin keinoin. Yhteisöllisyyttä voidaan kuvata sen jäseniä yhdistäväksi näkyvämmäksi siteeksi, joka yhdistää ihmisiä sallien kuitenkin yksilöiden erilaisuuden. Yhteisöllisyys antaa ihmisille esimerkiksi ihmissuhteita, arvostuksen tunnetta, kokemuksen johonkin kuulumisesta ja kunnioitusta. Yhteisöllisyys selkiyttää toimimisen tarkoitusta ja edistää ongelmien ratkaisua. (Harisalo 2009, 117-118.)

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työyhteisössä aktiivisesti kannatellaan yhteisöllisyyttä, jolloin yhteisöllisyydellä koetaan olevan merkityksiä. Yhteisöllisyyttä kannatellaan paitsi järjestyksen ylläpitämiseksi, viihtyisyydestä huolehtimiseksi, erilaisten asioiden merkityksellistämiseksi myös sosiaalisten siteiden vahvistamiseksi. Yhteisöllisyyttä voidaan pitää työyhteisössä arvona, koska sen tuottaminen on itse tarkoituksena. Työyhteisö, josta aineisto kerättiin, osoittautui yhteisöllisyyttä tuottavaksi, vaikka aineisto ei kerro, toteutuiko yhteisöllisyys koko työyhteisön toimintana vai työyhteisön sisällä olevan pieniyhteisön toimintana. Aineisto ei tuota tietoa, missä määrin työyhteisössä oli henkilöitä, jotka eivät halunneet osallistua yhteisöllisyyden tuottamiseen tapoihin. Yhteisöllisyys ja yksilöllisyys eivät kuitenkaan ole toisiaan

poissulkevia vaan toisiaan tukevia työelämän ulottuvuuksia. Yhteisöllisyyden rakentuminen edellyttää aktiivisuutta ja sitoutumista, kuten aineistokin osoittaa. Yhteisöllisyyden merkitys työyhteisön ilmapiirille on suuri. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 19.) Kiinnitettäessä huomiota työhyvinvointiin, työyhteisöjen kehittämiseen ja työkykyä tukevaan toimintaan, tulisi etsiä työntekijöiden aktiivisuutta ja yhteisöllisyyttä edistäviä käytäntöjä. Kaija Tuomi kuvaa artikkelissaan työyhteisöjen olevan organisaatioiden kehittämisen alue, johon tulisi suunnata voimavaroja hyödyntämällä inhimillisten voimavarojen tarjoamia mahdollisuuksia. (Tuomi 2007, 128-129.) Yhteisöllisyydellä on myös negatiivisia vaikutuksia, joihin tässä tutkimuksessa ei keskitytty, vaan esiin tuotiin yhteisöllisyyden myönteisiä vaikutuksia. Myönteisten vaikutusten voisi ajatella olevan niin merkittäviä, että yhteisöllisen toiminnan tukeminen koituisi organisaation eduksi muun muassa lisäten työyhteisön jäsenten hyvinvointia ja työhön sitoutumista, vahvistaen kollektiivista identiteettiä ja luoden järjestystä. Yhteisöllisyyden myönteiset vaikutukset voisivat näin tulla näkyviin työn laadussa, sitoutumisessa, tehokkuudessa, tuloksellisuudessa sekä hyvinvoivina työntekijöinä merkittävänä osana organisaation profiilia.

Yhteisöllisyyden tuottamisen tavoista löydettiin rituaalimaisia piirteitä, joita tarkasteltiin tutkimuksen luvussa seitsemän. Rituaalien tarkastelu osoittautui mielenkiintoiseksi arkisten asioiden näkemiseksi uudessa valossa. Jatkotutkimuksen aiheet voisivat liittyä rituaalien muodostumisen tarkasteluun erilaisissa yhteisöissä, kuten ystävyssuhteissa tai naapurustoissa. Kiinnostavaa olisi esimerkiksi kaupunginosien yhteisöllisyyden, rituaalien ja jaetun tarinan tutkiminen. Asumassani kaupunginosassa vuoden 2006 kesän aikana vaikutti Iida Kalakoski. Iida oli tuolloin Porin kaupunkisuunnittelussa kesäharjoittelijana tehtäväänään selvittää kaupunginosan pihojen käyttöä. Iida kierteli kiireettä kaupunginosassa ja vietti aikaa pihoissa seurustellen asukkaiden kanssa. Iidan kesätyön tuloksena syntyi kuvitettu raportti kaupunginosan pihojen käytöstä. Kaupunkisuunnittelujohtaja Olavi Mäkelä toteaa raportin avausluvussa Iidan kuvaavan raportissaan paitsi pihoja, myös asukkaiden elämäniloa ja mielikuvitusta. (Mäkelä, 2006, 1.) Iida kirvoitti naapurustossa keskustelua, josta hän ei todennäköisesti ole tietoinen. Kun oli kuuntelija, oli kerrottavaa sekä menneestä että nykyisestä. Ajattelenkin, että on toisenlaisen raportin paikka kuvaamaan kaupunginosan ihmisten elämää, tapoja, yhteisöllisyyttä, rituaaleja ja tapoja asua yksityisesti ja kuitenkin yhdessä. Mielenkiintoa asetelmaan toisi vertailu eri kaupunginosien elämässä ja elämisen tavoissa erilaiset taustamuuttujat huomioon ottaen.

Tarve ritualisoinnille ja rituaaleille on olemassa ja tarpeisiin niitä luodaan. Rituaalien avulla voidaan vahvistaa sosiaalisia siteitä, muuttua yksilöistä osaksi välittävää ja huolehtivaa ryhmää sekä edistää ympäristöstä huolehtimisen ajattelua ja yhteisvastuullisuutta. Rituaalit voivat edistää hyväksi koettua elämää tekemällä ihmisistä onnellisempia ja vahvempia sekä yhdistämällä ihmisiä toisiinsa. Rituaalit kiinnittävät yksilöt ryhmään ja luovat kollektiivisesti jaettuja kokemuksia. Rituaalien vaaliminen ja toteuttaminen vaativat taitoja kuten yhteistyö ja toisten tukeminen ja huomioiminen, mikä samalla varmistaa mainittujen taitojen pysymisen ja arvos-
tamisen. Rituaalit ovat osaltaan tekemässä ihmisistä yksilöinä ja yhteisön jäseninä kokonaisia. Rituaalit eivät ole peli mutta ne voivat olla leikkisiä. Rituaalit eivät ole terapiaa mutta ne voivat olla terapeutisia. Rituaalit eivät ole teatteria mutta ne voivat olla teatraalisia. Rituaalit eivät ole taidetta mutta ne voivat olla taiteellisia. (Gordon-Lennox 2017, 79, 84-85, 246-247.)
Rituaaleja on kaikkialla kaiken aikaa. Tunnistatko sinä ne ja osallisuutesi niissä?

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti (2007) Yhteiskuntateoria ja inhimillinen todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Aro, Jari (2011) Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa Seppo Kangaspunta (toim.) Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen. Tampere: Tampere University Press, 35-60.

Aro, Jari & Jokivuori, Pertti (2010) Klassinen sosiologia ja moderni maailma. Helsinki: WSOY Pro.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (2009) Johdanto. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi. Helsinki: Gaudeamus, 7-19.

Dissanayake, Ellen (2017) The art of ritual and the ritual of art. Teoksessa Jeltje Gordon-Lennox (toim.) Emerging Ritual in secular societies, A Transdisciplinary conversation. London: Jessica Kingsley Publishers, 22-39.

Douglas, Mary (2005) Puhtaus ja vaara: ritualistisen rajanvedon analyysi. Tampere: Vastapaino.

Elo, Anna-Liisa (2007) Työyhteisöä kehittämällä parempaa hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Teoksessa Antti Aro & Taru Feldt & Virpi Ruohomäki (toim.) Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Helsinki: Edita, 14-29.

Etzioni, Amitai (2004) Holidays and Rituals. Teoksessa Amitai Etzioni & Jared Bloom (toim.) We are what we celebrate, understanding holidays and rituals. New York: New York University Press, 3-40.

Gordon-Lennox, Jeltje (2017) Introduction, Opening the conversation. Teoksessa Jeltje Gordon-Lennox (toim.) Emerging Ritual in secular societies, A Transdisciplinary conversation. London: Jessica Kingsley Publishers, 11-20.

Gronow, Jukka & Noro, Arto & Töttö, Pertti (1996) Sosiologian klassikot. Helsinki: Gaudeamus.

Harisalo, Risto (2009) Organisaatioteoriat. Tampere: Tampere University Press.

Heikkilä, Juha-Pekka (2009) Ainutlaatuisen yhteisön mielekkyys ja vetovoima. Teoksessa Juha-Pekka Heikkilä & Harri Hyypä & Risto Puutio (toim.) Yhteisön lumo, systeemisiä kytkentöjä. Oulu: Metanoia Instituutti, 109-126.

Heikkinen, Hannu L.T (2010) Narratiivinen tutkimus –todellisuus kertomuksena. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Ps-kustannus, 143-159.

Henttonen, Elina & Lapointe, Kirsi (2015) Työelämän toisinajattelijat. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2007) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hyypä, Markku (2005) Me-hengen mahti. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ilmonen, Kaj (2000) Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Jyväskylä: SoPhi, 9-38.

Janhonen, Minna & Johanson, Jan-Erik (2007) Suhteiden voima, Organisaatiot tutkimuksen kohteena. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 55-70.

Järvensivu, Anu (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.

Kajanoja, Jouko (2009) Kokemuksia yhteisöllisyyden rakentamisesta –johtajan kymmenen avainta. Teoksessa Juha-Pekka Heikkilä & Harri Hyypä & Risto Puutio (toim.) Yhteisön lumo, systeemisiä kytkentöjä. Oulu: Metanoia Instituutti, 167-181.

Kasvio, Antti (2007) Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 30-43.

Kiviniemi, Kari (2010) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Ps-kustannus, 70-85.

Korkiakangas, Pirjo (1999) Muisti, muistelu, perinne. Teoksessa Bo Lönnqvist & Elina Kiuru & Eeva Uusitalo (toim.) Kulttuurin muuttuvat kasvot – johdatusta etnologiatieteisiin. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 155-176.

Kuusela, Sari (2015) Organisaatioelämää –Kulttuurin voima ja vaikutus. Helsinki: Talentum.

Laulainen, Sanna (2005) Organisaatiot ja identiteetti. Teoksessa Pekka Kuusela (toim.) Sosiologia, Muuttuvan maailman koordinaatit. Helsinki: UNIPress, 85-102.

Lehtonen, Heikki (1990) Yhteisö. Tampere: Vatsapaino.

Lehtonen, Tommi (2009) Uskonnon yhteisöllisestä merkityksestä ja tehtävästä. Teoksessa Juha-Pekka Heikkilä & Harri Hyypä & Risto Puutio (toim.) Yhteisön lumo, systeemisiä kytkentöjä. Oulu: Metanoia Instituutti, 53-69.

Mechefske, Lindy (2017) Food and ritual. Teoksessa Jeltje Gordon-Lennox (toim.) Emerging Ritual in secular societies, A Transdisciplinary conversation. London: Jessica Kingsley Publishers, 172-186.

Melin, Harri (2007) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 17-29.

Mäkelä, Olavi (2006) Johdanto. Teoksessa Iida Kalakoski. 10. kaupunginosa - Porilaisen tyyppitaloalueen pihapiirejä kesällä 2006. Porin kaupunki, kaavoitusosasto. Porin kaupungin suunnittelusarja C-61/2006.

Mäkinen, Oili (2006) Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Onnismaa, Jussi & Gardemeister, Susanna (2009) Dialogisuus, työ ja yhteisön kaipuu. Teoksessa Juha-Pekka Heikkilä & Harri Hyypä & Risto Puutio (toim.) Yhteisön lumo, systeemiä kytkentöjä. Oulu: Metanoia Instituutti, 73-87.

Paalumäki, Anni (2011) Organisaatiokulttuuri aineettoman pääoman osatekijänä. Teoksessa Anu Puusa & Helen Reijonen (toim.) Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Helsinki: UNIPress, 316-332.

Paasivaara, Leena (2009) Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani (2010) Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Palonen, Tuire (2009) Kytköksissä muihin –sosiaaliset suhteet luovat yhteisön voimakentän. Teoksessa Juha-Pekka Heikkilä & Harri Hyypä & Risto Puutio (toim.) Yhteisön lumo, systeemiä kytkentöjä. Oulu: Metanoia Instituutti, 91-105.

Peltonen, Tuomo (2010) Organisaatioteoria, Klassisesta jälkimoderniin. Helsinki: WSOYPro.

Picucci, Michael (2017) Ritual as resource, Health and transformation in the twenty-first century. Teoksessa Jeltje Gordon-Lennox (toim.) Emerging Ritual in secular societies, A Transdisciplinary conversation. London: Jessica Kingsley Publishers, 140-157.

Pohjola, Anneli (2007) Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Leena Viinamäki & Erkki Saari (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Tammi, 11-31.

Puusa, Anu (2008) Keitä me organisaationa oikein olemme? -Tarkastelua organisaatioidentiteetistä. Teoksessa Pekka Kuusela & Matti Kuittinen (toim.) Organisaatiot muutoksessa. Helsinki: UNIPress, 91-106.

Pöysä, Jyrki (2012) Työelämän alkeismuodot. Narratiivinen etnografia. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.

Rappaport, Roy (1999) *Ritual and religion in the making of humanity*. Cambridge: University of Cambridge.

Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne, Sari & Paavilainen, Eija (2013). *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: WSOYpro.

Räsänen, Keijo & Trux, Marja-Liisa (2012) *Työkirja – Ammattilaisen paluu*. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Räsänen, Pekka (2005) Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa Pekka Räsänen & Anu-Hanna Anttila & Harri Melin (toim.) *Tutkimusmenetelmien pyönteissä*. Jyväskylä: PS kustannus, 85-102.

Saaristo, Kimmo & Jokinen, Kimmo (2004) *Sosiologia*. Helsinki: WSOY.

Saastamoinen, Mikko (2001) Elämäntapayhteisöt ja yhteisöllistämisen teknologiat -identiteetti, ekspressiivisyys ja hallinnointi. Teoksessa Pekka Kuusela & Mikko Saastamoinen (toim.) *Ruumis, minä ja yhteisö. Sosiaalisen konstruktionismin näkökulma*. Kuopio: Kuopion yliopisto, 163-197.

Saastamoinen, Mikko (2011) Intensiivistyvä yksilöllistyminen ja sosiaalisuuden muuttuvat muodot. Teoksessa Seppo Kangaspunta (toim.) *Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen*. Tampere: Tampere University Press, 61-91.

Schein, Edgar (1987) *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Espoo: Weilin+Göös.

Schein, Edgar (2009) *Yrityskulttuuri –selviytymisopas. Tietoa ja luuloa kulttuurimuutoksesta*. Helsinki: Suomen Laatu keskus.

Scott, Susie (2009) *Making sense of everyday life*. Cambridge: Polity Press.

Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Smyth, Matthieu (2017) Human rituals and ethology. Teoksessa Jeltje Gordon-Lennox (toim.) *Emerging Ritual in secular societies, A Transdisciplinary conversation*. London: Jessica Kingsley Publishers, 40-54.

Sulkunen, Pekka (2003) *Johdatus sosiologiaan. Käsitteitä ja näkökulmia*. Helsinki: WSOY.

Tuohinen, Titta (2000) Heinäsirkka vai muurahainen? Suomalaisen työhalun psykologisilla juurilla. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) *2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta*. Helsinki: Gaudeamus, 238-266.

Tuomi, Ilkka (2005) Yhteisöllisyyden paluu tietoyhteiskuntaan. Teoksessa Antti Hautamäki & Tommi Lehtonen & Juha Sihvola & Ilkka Tuomi & Heli Vaaranen & Soile Veijola *Yhteisöllisyyden paluu*. Helsinki: Gaudeamus, 132-174.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Kaija (2007) Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestymisen työelämän murroksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 121-134.

Turner, Victor (2007) *Rituaali. Rakenne ja communitas*. Helsinki: Summa.

Töttö, Pertti (1996) Ferdinand Tönnies -Gemeinschaft ja Gesellschaft. Teoksessa Jukka Granov & Arto Noro & Pertti Töttö. *Sosiologian klassikot*. Helsinki: Gaudeamus, 154-169.

Painamattomat lähteet:

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. (www-dokumentti). http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. (Viitattu 1.3.2019.)

LIITE 1 Kirjoituspyyntö

Kirjoituspyyntö

Kerään aineistoa pro gradu -tutkielmaani, jota teen Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteen tiedekunnalle sosiologian oppiaineessa. Tutkielman aihe liittyy työyhteisön yhteisöllisyyteen.

Kerään tutkimuksen aineiston teiltä vapaamuotoisten tarinoiden/kirjoitelmien muodossa. Kirjoitelman voit palauttaa nimettömänä. Aineistoa käsittelen luottamuksellisesti ja analysoin anonymisti. Tutkielmassa käytän suoria lainauksia tarinoistanne. Tutkielmassa ei tule näkyviin minkä työyhteisön jäseniltä aineisto kerätään.

Pyydän sinua muistelemaan työyhteisöäsi ja sen yhteisöllisyyttä. Apuna voit käyttää esimerkiksi seuraavia kysymyksiä: Millaisena koit työyhteisön? Miten ihmiset toimivat työyhteisössä? Mitä työyhteisössä tehtiin yhdessä? Millaisia asioita liität yhteisöllisyyteen? Mitkä asiat lisäsivät yhteisöllisyyttä? Mistä yhteisöllisyys työyhteisössä muodostui?

Kerrontatavan saat itse päättää. Voit tuoda esiin kokemuksia ja esimerkkejä. Voit halutessasi liittää mukaan valokuvia tai muuta oheismateriaalia. Mainitsethan erikseen, saako liittämäsi oheismateriaalia käyttää tutkielmassa visuaalisena lisänä.

Kirjoitelman voit palauttaa postitse (osoitetiedot) tai sähköpostilla osoitteeseen (sähköpostiosoite). Huomaathan, että mikäli et halua henkilöllisyyttäsi tietoon, käytä palautuksessa kirjepostia. Mikäli sinulla on kysyttävää, ole yhteydessä sähköpostitse tai puhelimitse, (puhelinnumero). Palautathan kirjoitelmasi viimeistään 15.4.2018. Merkitse kirjoitelmaasi myös sen, montako vuotta työskentelit muistelemassasi työyhteisössä.

Tutkielmaani ohjaa
Eriikka Oinonen
Yliopistonlehtori, YTT
Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Kiitos yhteistyöstä!

Terveisin

Sanni Mäkelä